

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO DE EMPRESA
AYUDA T SOLUCIONES PROFESIONALES, SL**

Expediente: 11/01/0135/2021

Fecha: 30/11/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO

Código 11101582012021.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa AYUDA T SOLUCIONES PROFESIONALES SL, con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2024, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 6-08-2021, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 30-07-2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo a la empresa AYUDA T SOLUCIONES PROFESIONALES SL, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 30 de noviembre de 2021. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

**I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
AYUDA T SOLUCIONES PROFESIONALES SL.****AÑOS 2021, 2022, 2023 2024****PREÁMBULO.**

El presente Convenio Colectivo de Empresa, lo suscriben y firman, de una parte, la dirección de la empresa AYUDA T SOLUCIONES PROFESIONALES S.L., de otra parte, como Representación Legal de los Trabajadores, el Comité de Empresa, estando compuesto en su totalidad por representantes de la organización sindical Comisiones Obreras.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo han mantenido reuniones de buena fe con el objeto de regular las relaciones laborales en la empresa.

Tanto la Empresa como la Representación Legal de los Trabajadores declaran que la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo debe realizarse bajo los principios de legalidad y de potenciación de la igualdad, de la no discriminación, de la integración social, de la salud laboral, el cuidado del medioambiente, el respeto de las libertades sindicales y la estabilidad de la plantilla.

CAPÍTULO I**EXTENSIÓN****Artículo 1.- Ámbito personal y territorial.**

Se regirán por el presente Convenio Colectivo la totalidad del personal que en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en la empresa AYUDA T SOLUCIONES PROFESIONALES S.L. sea cual sea su puesto de trabajo y funciones dentro de la empresa en la provincia de Cádiz.

Incluye a la totalidad del personal que ocupa la empresa, tanto de carácter indefinido o eventual sea cual sea la modalidad de su contratación.

Quedará excluido de este Convenio Colectivo el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el RD 1382/1985, de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito Temporal: Vigencia. Duración. Denuncia y Prórroga.

Vigencia: El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 2021 independientemente de la fecha de su firma por las partes y de su publicación en el BOP.

Duración: La duración del presente Convenio Colectivo será de 4 años, desde el 1 de Enero 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024. Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del Estatuto de los trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Denuncia y prórroga: La denuncia del presente Convenio Colectivo habrá de realizarse por cualquiera de las partes firmantes, dentro de los tres últimos meses como mínimo a la fecha de su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte. Si no se denunciara se entenderá que queda prorrogado tácitamente por otro año.

**CAPÍTULO II
GARANTÍAS****Artículo 3.- Globalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, las partes firmantes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vieran afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

Artículo 4.- Carácter Normativo y Acuerdos de Empresa.

Como regla general las materias contenidas en el presente Convenio de Empresa tienen el carácter de norma mínima de derecho necesario, pudiendo las partes durante la vigencia y duración del Convenio llegar a Acuerdos de Empresa tanto en materias reguladas en el propio convenio como en materias que no estuvieran contempladas en este Convenio.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán y mantendrán "ad personam" las condiciones más beneficiosas que por todos los conceptos y en cómputo anual excedan de lo pactado en este Convenio.

CAPÍTULO III**CONTRATACIÓN Y EMPLEO****Artículo 6.- Cláusula de empleo.**

Ambas partes comparten que es una prioridad la defensa del empleo estable en la empresa, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo, promoviendo la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de la empresa, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento.

Para ello, en los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de la empresa, las partes firmantes se recomiendan la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como la reducción de jornada, las excedencias, la movilidad funcional y geográfica, la modificación de condiciones de trabajo y la suspensión de contratos.

Tanto en los procesos de integración como en los de reestructuración en la empresa, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe.

Artículo 7.- Contratos formativos.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad y tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.
- La retribución del trabajador será del 70% para el primer año y del 80% para el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por lo establecido en el artículo 11.2.a) del ET y demás normas de aplicación, con las siguientes especificaciones:

- Se podrá celebrar con personas mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual quienes cursen formación profesional del sistema educativo.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.
- La duración máxima del contrato será de dos años. A la terminación del contrato, de continuar la relación laboral lo será necesariamente bajo la modalidad de indefinida. Asimismo, de haberse extinguido la relación laboral por terminación de contrato, de iniciarse una nueva relación laboral dentro de los dos meses siguientes, lo será mediante contrato indefinido, aunque será por categoría o grupo profesional distinto.
- El período de prueba será de un mes.
- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo año.

- La retribución del personal contratado en formación no será en ningún caso inferior al 80% durante el primer año y al 90% durante el segundo año, del salario fijado en este convenio para el personal del grupo 2, que se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- A criterio de la empresa, y siempre que se garantice la eficacia de la formación teórica, se procurará que la misma sea impartida a distancia por centros reconocidos.

Artículo 8.- Contratos eventuales.

Dadas las características de la empresa, y al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.b del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la duración máxima de dichos contratos será de nueve meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

El número total de contratos de esta modalidad no podrá exceder del 20% de la plantilla total, quedando excluidos de dicho límite los contratos de interinidad y prácticas.

Extinguido el contrato por expiración del tiempo convenido el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización equivalente a la proporción de doce días por año trabajado.

Límites temporales para la sucesión de contratos de duración determinada.

a) Encadenamiento subjetivo de contratos:

Se convertirán en fijos el personal contratado durante un plazo superior a 24 meses, en un período de 30 meses, para ocupar un mismo puesto de trabajo, mediante dos o más contratos, con o sin solución de continuidad, directamente por la empresa o mediante una empresa de trabajo temporal.

b) Encadenamiento objetivo de contratos:

Cuando la contratación para cubrir un mismo puesto de trabajo se realice con distintas/os trabajadoras/es, durante un plazo superior a 30 meses, en un período de 36 meses, con o sin solución de continuidad, directamente por la empresa o mediante una ETT, el/a último/a trabajador/a de la cadena de contrataciones cuyo contrato temporal tenga una duración prevista igual o superior a tres meses, se convertirá en fijo/a.

En ambos supuestos de encadenamiento de contratos -subjetivo y objetivo- quedan excluidos los contratos de interinidad, formativos y de relevo.

Artículo 9.- Contratos becarios.

Cuando por parte de la empresa se decida llevar a cabo contrataciones, variaciones o extinciones con becarios, procederá a comunicarlo al Comité de Empresa al igual que la entrega de una copia de las estipulaciones acordadas.

Artículo 10.- Preaviso de cese.

El cese voluntario del/a trabajador/a deberá ser comunicado por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de quince días naturales.

Artículo 11.- Período de prueba.

Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito se considerará provisional durante un periodo de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Grupo 1: Seis meses.

Grupo 2: Tres meses, salvo para auxiliares administrativas/os que será de un mes.

Grupo 3: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, salvo las legalmente establecidas.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando un trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 12.- Principios de organización del trabajo.

La organización del trabajo de acuerdo con lo establecido en este Convenio, y de conformidad con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad, y condiciones de trabajo en la empresa.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresa y trabajadores.

Los sistemas de organización en el trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Artículo 13.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización

de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

CAPÍTULO V.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 14.- Criterios generales y grupos profesionales.

La estructura profesional que se define tiene por objeto conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos.

La clasificación se realizará por aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales o de dos o más categorías dentro del mismo grupo, la asimilación a uno u otro grupo o una u otra categoría se realizará según las funciones que resulten prevalentes.

Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales son los siguientes:

a) Autonomía: Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

b) Iniciativa: Valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.

c) Responsabilidad: Valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.

d) Conocimiento: Valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.

e) Complejidad: Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

El personal de la empresa de AYUDA T SOLUCIONES S.L. se clasificará en tres grupos, de conformidad con los grupos y las categorías profesionales que a continuación se indican:

GRUPOS		
PROFESIONALES	CATEGORIAS PROFESIONALES	GRUPO
Administración y Operaciones	Coordinador	Grupo 1
	Oficial administrativo	Grupo 2
	Auxiliar Administrativo	Grupo 2
	Personal informático	Grupo 2
	Agente de calidad	Grupo 2
Asesoría	Coordinador	Grupo 1
	Asesor Plus (fiscal, laboral)	Grupo 1
	Asesor Basic	Grupo 1
	Contable	Grupo 2
	Contable mecanización	Grupo 2
	Auxiliar asesor (laboral)	Grupo 2
	Consultor /asesor jurídico	Grupo 1
	Gestor jurídico	Grupo 2
Programación	Analista Programador	Grupo 1
Comerciales	Comercial	Grupo 2
	Coordinador	Grupo 2
	Recobro	Grupo 2
Diseño y Marketing	Director Creativo	Grupo 1
	Programador Frontend	Grupo 1
	Marketing	Grupo 1
	Community Manager	Grupo 1
Formación	Formador/a	Grupo 1
Servicios Generales	Limpieza y mantenimiento	Grupo 3

CAPÍTULO VI

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15.- Principios generales.

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y al objeto de facilitar la formación profesional, el personal que presta sus servicios en la empresa tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia empresa u otros organismos, con preferencia a la elección de turnos si los hubiera en la empresa, o adaptar su jornada ordinaria de trabajo, así como permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes para obtener dichas titulaciones.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación, las partes firmantes en consonancia con la legislación vigente en materia de formación profesional para el empleo, asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de formación Continua en la edición vigente en cada momento.

Se creará una Comisión Paritaria de Formación formada por 4 miembros que trabajará en el desarrollo en la empresa de la Ley 30/2015, por la que se regula el sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral y el Real Decreto 694/2017, por el que se desarrolla la Ley 30/2015 que regula las distintas iniciativas de formación que configuran el sistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento y financiación y su estructura organizativa y de participación institucional, se establecen a tal fin los siguientes objetivos:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- b) Proporcionar los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de la empresa.
- c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de la empresa, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.
- d) Contribuir con la formación profesional para el empleo a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en la empresa, tal y como establece la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- e) Fomentar el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras en la empresa a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.
- f) Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación, atendiendo el desarrollo del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
- g) Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de quienes tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- h) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.
- i) Promover la figura del/a Delegado/a de Formación y la constitución de la Comisión de Formación en la empresa que pongan en valor la formación y favorezcan la participación y actuaciones en materia formativa.

CAPÍTULO VII TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 16.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo completa será de 39 horas semanales repartidas comúnmente de lunes a viernes, dos días de 08:00 a 15:00 horas, dos días de 08:00 a 18:00 horas y los viernes de 08:00 a 14:00 horas.

Adicionalmente, los trabajadores dispondrán de 2 meses al año de jornada intensiva coincidiendo fundamentalmente con los meses de verano (julio, agosto o septiembre).

Durante el periodo intensivo, la jornada de trabajo se reduce a 34 horas semanales, distribuidas de 08:00 a 15:00 horas de lunes a jueves y de 08:00 a 14:00 horas los viernes.

El trabajador a jornada completa (39 horas semanales) tendrá derecho a dos meses al año a 36,5 horas, trabajando solo una tarde a la semana.

En el caso de que por calendario el trabajador preste servicios en día festivo local, máximo 2 al año, se les compensará con dos días libres.

No serán laborables los 24 y 31 de diciembre.

Durante la jornada diaria se tendrá un descanso de 20 minutos, y será de 15 minutos durante el periodo de jornada intensiva. Dicho descanso diario se considera tiempo de trabajo efectivo.

En cuanto al registro de jornada se estará a lo establecido en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 17.- Horas extraordinarias.

La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante igual tiempo libre retribuido en cualquier periodo en un plazo máximo de cuatro meses desde su realización. Cuando no sea posible compensarlas con tiempo de descanso, se podrán compensar con una retribución económica que será equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 25 %, para las realizadas en periodos puntuales de liquidación de impuestos o presentación de declaraciones tributarias (meses de enero, abril, julio y octubre) y al valor de la hora ordinaria incrementada en un 75 % en los demás periodos.

CAPÍTULO VIII RETRIBUCIONES

Artículo 18.- Tablas de niveles salariales.

Los salarios pactados en el presente Convenio son las que figuran en el Anexo I, que se conformarán con los siguientes cálculos:

- Para el año 2021 se estará a la cuantía recogida en la "Tabla Salarial mensual y anual".
- Para el año 2022 el incremento salarial a aplicar sobre la cuantía recogida en las tablas para ese año, será el mayor entre el 1 % o el IPC. Para las categorías de: contable mecanización, contable, oficial administrativo, auxiliar administrativo, comercial y recobro se incrementará el mayor entre el 1,8 % o IPC.
- Para el año 2023 el incremento salarial a aplicar, sobre la cuantía recogida en las tablas para ese año, será el mayor entre el 1,5 % o el IPC.
- Para el año 2024 el incremento salarial a aplicar, sobre la cuantía recogida en las tablas para ese año, será el mayor entre el 2 % o el IPC.
- Existirán dos pagas extraordinarias de junio y diciembre que se encuentran prorrateadas dentro de los salarios mensuales especificados en las tablas, suponiendo el salario anual del trabajador el producto de multiplicar dichos importes por doce mensualidades.

CAPÍTULO IX

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 19.- Vacaciones.

El personal al servicio de la empresa disfrutará de 23 días laborales retribuidos anuales, de los cuales 10 días se deben disfrutar en periodo de jornada intensiva.

El disfrute de los días de libre disposición se deberá realizar siempre en consenso empresa - trabajador.

Artículo 20.- Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Matrimonio del personal, 18 días naturales. Matrimonio de padres, hermanos e hijos: un día.
- Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes directos, 5 días naturales. Hermanos, hermanas y familiares hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.

- Por accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica del grado que fuera, del cónyuge, ascendientes o descendientes, 3 días laborables cuando hubiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o un día cuando sólo hubiera intervención. Por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días laborables. En caso de hospitalización, el permiso podrá ser disfrutado durante todo el tiempo que dure el hecho causante.

- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos de exámenes de obtención de un Título oficial, en los supuestos y formas que establece la legislación vigente.

- Por traslado de domicilio habitual, 2 días naturales.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando en una norma legal o convencional, se fije un periodo determinado, se estará a lo que disponga ésta, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

- El personal podrá disfrutar en compensación de hasta 2 días retribuidos para asuntos propios sin necesidad de justificante, dentro del año natural, siempre de común acuerdo con la empresa y cuando el disfrute de dichos días no menoscabe el desenvolvimiento de la actividad de ésta.

- Permisos y licencias por nacimientos: Se aplicará lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

- Para las visitas médicas se dispondrá del tiempo imprescindible. Salvo caso de urgencia, los trabajadores deberán preavisar a la empresa con una antelación mínima de 24 horas. En todos los casos deberán aportar a la empresa justificante de la visita realizada y del tiempo invertido.

Las licencias vinculadas a cónyuges o parientes de estos, será necesario demostrar el vínculo matrimonial o pareja de hecho.

Se ampliarán en 2 días más, excepto la de matrimonio y la de asuntos propios, cuando el hecho ocurra fuera de la provincia y no podrán comenzar a disfrutarse en días festivos o fuera de la jornada laboral.

Artículo 21.- Permiso no retribuido.

Quienes tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de 30 días y por una sola vez al año. La solicitud deberá hacerse por escrito con una antelación de un mes a la fecha prevista para su disfrute. La empresa deberá contestar por escrito a dicha solicitud 15 días antes del comienzo del permiso.

CAPÍTULO X EXCEDENCIAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Artículo 22.- Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador o la trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador o la trabajadora en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. Se podrá acordar por las partes firmantes otros supuestos de excedencias además de las reguladas en este artículo.

Artículo 23.- Suspensiones de contrato con reserva del puesto de trabajo.

Al cesar las causas legales de suspensión, la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados relativos al nacimiento o adopción tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto de suspensión por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato salvo en los supuestos de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente de incapacidad temporal.

Artículo 24.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

Los/as trabajadores/as, por lactancia de cada hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Voluntariamente, y con la misma finalidad, se podrá ejercer este derecho con una reducción de media hora de jornada retribuida, al comienzo y al final de la jornada o en una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su jornada.

También y voluntariamente este derecho podrá ser acumulado y sustituirlo por un permiso de 15 días a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de la suspensión del contrato por maternidad.

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario o empresaria con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO XI RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 25.- Complemento por incapacidad temporal.

Durante los procesos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban en la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución en jornada ordinaria. Dicho complemento se abonará a partir del primer día hasta como máximo cumplirse dieciocho meses de haberse iniciado la situación de I.T.

Durante los procesos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral que supongan intervención quirúrgica y/o hospitalización, las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución en jornada ordinaria a partir del primer día de baja hasta un máximo de dieciocho meses.

Durante los procesos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral no previstos en el párrafo anterior las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban de la Seguridad Social según la siguiente escala:

- a) Desde el primer día al tercero, ambos inclusive, hasta el 60 por ciento de su retribución.
- b) Desde el cuarto día al vigésimo, ambos inclusive, hasta el 80 por ciento de su retribución.

c) Desde el vigésimo primer día hasta un máximo de doce meses desde la fecha de inicio de la I.T., hasta el 100 por cien de su retribución.

El complemento de los días primero al tercero, ambos inclusive, por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral que no requieran hospitalización, solo se percibirá durante un máximo de diez días por cada año natural salvo enfermedad crónica o durante el embarazo siendo esto debidamente acreditado.

CAPÍTULO XII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26.- Faltas.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran el personal de la empresa reguladas en este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, según su índice y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que dispone el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

Se consideran faltas leves:

1. Falta de atención o diligencia con los clientes, entendiéndose por esto, falta de respuesta a los clientes o tardanza en las mismas.
2. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
3. Faltar injustificadamente un día al trabajo.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. Las discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Se consideran faltas graves:

1. La asistencia al trabajo bajo los efectos de droga, alcohol.
2. Cuatro faltas de puntualidad no justificadas, en el plazo de un mes.
3. La falta injustificada de dos días al trabajo en un mes.
4. La reincidencia en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad y asistencia, que se computan tal como se establece en los números anteriores.
5. El abandono del trabajo sin causa justificada.
6. La negligencia en el trabajo y en el cuidado de las instalaciones y equipos, que cause perjuicio a los clientes, a la empresa o a terceros.

Se consideran faltas muy graves:

1. La falta de cinco días al trabajo en el período de tres meses.
2. Más de diez faltas de puntualidad en el período de seis meses, o de veinte en un año.
3. El hurto y el robo, tanto a la empresa, como a los compañeros, y a clientes.
4. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
5. Los malos tratos de palabra u obra o falta de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
6. El acoso sexual. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Y el acoso por razón de género, entendido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
7. El acoso moral. Constituye acoso moral la práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente.
8. El abandono del puesto de trabajo cuando se desempeñan funciones de responsabilidad.
9. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
10. El dar a conocer, revelar o comentar fuera del lugar de trabajo datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole, relativos a clientes o procedimientos internos de la empresa.
11. La simulación de enfermedad.
12. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos a documentos o datos informáticos de forma intencionada o negligente para causar perjuicio a la empresa.
13. Las faltas tipificadas en el Estatuto de los Trabajadores que den lugar al despido disciplinario, y que no estén contempladas como faltas muy graves en los números anteriores.

Artículo 27.- Sanciones.

Las sanciones máximas que pueden imponerse a los trabajadores que incurran en faltas serán las siguientes:

Por falta leve:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por falta grave:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por falta muy grave:

1. Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
2. Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, comunicando a la representación legal de los trabajadores, si las hubiere, las sanciones por faltas graves o muy graves.

Las faltas prescribirán a los 10 días cuando sean calificadas de leves; a los 20 días cuando lo fueron como graves; y los 60 cuando sean muy graves, considerándose para su cómputo la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de los hechos y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el momento que se comuniquen sin perjuicio del derecho que le corresponda a la persona sancionada a reclamar ante la jurisdicción pertinente.

CAPÍTULO XIII

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN

Artículo 28.- Comisión paritaria.

Dentro de los quince días siguientes a la publicación del Convenio por la autoridad laboral, se procederá por las partes firmantes a la constitución de una Comisión paritaria del Convenio, como órgano para la interpretación y la vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

La Comisión paritaria estará formada por cuatro vocales, en representación de cada una de las partes firmantes, que se designarán en la reunión constitutiva de la misma.

Se reunirá la Comisión a petición de cualquiera de las partes mediante una convocatoria previa con orden del día dada a conocer a la otra parte, como mínimo con cinco días hábiles de antelación.

La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes, pudiendo asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

Del contenido de las reuniones de la Comisión y de lo acordado se levantará acta.

La Comisión paritaria elaborará, en la primera sesión, el reglamento de funcionamiento de esta Comisión.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter colectivo, será sometida previamente a informe de la Comisión ante de entablar cualquier reclamación o demanda vía administrativa, arbitral o judicial.

Todos los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio.

Artículo 29.- Funciones de la Comisión paritaria.

1. Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del Convenio.
2. Participación en la determinación de los programas de formación que se hayan de desarrollar con carácter general, de acuerdo con lo que establece este Convenio.

3. Las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del convenio serán sometidas, a través de las partes firmantes, a la mediación de la Comisión paritaria y si no se alcanza un acuerdo en el trámite de mediación la Comisión podrá acordar someterlas a arbitraje.

4. Solución de discrepancias en los supuestos de inaplicación en la empresa de las condiciones pactadas en el presente Convenio.

5. La vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO XIV

SEGURIDAD, PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

Artículo 30.- Salud laboral.

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 31.- Comité de Seguridad y Salud.

Durante la vigencia del presente Convenio el Comité de Seguridad y Salud constituido en la empresa será el órgano donde se tratarán todos los temas de prevención, seguridad y salud laboral implantando y desarrollando toda la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre además de implementar en la empresa cualquier otras disposiciones o recomendaciones complementarias en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Vigilancia de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán acudir dos asesores externos por cada parte con voz y sin voto.

CAPÍTULO XV

DERECHOS SINDICALES

Artículo 32.- Acumulación de créditos horarios.

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales individuales e intransferibles. Adicionalmente, la empresa mejorará dicho crédito en otras 20 horas adicionales por representante que podrán ser destinadas a una bolsa de horas acumulables. Este complemento se destinará a una bolsa de horas anuales a distribuir entre los miembros del comité siendo gestionada por el propio Comité en las personas de presidencia y secretaria.

Los créditos horarios que correspondan a la bolsa de horas podrán ser acumulados en uno o varios miembros de la representación unitaria de los trabajadores que sean de la misma sección sindical, hasta un máximo de 80 horas mensuales.

Quien sea representante unitario y representante sindical (LOLS) al mismo tiempo, podrá acumular las horas sindicales que le correspondería por cada uno de los mencionados cargos.

Las/os representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de este Convenio o en cualquiera de las Comisiones creadas por él, tendrán derecho a los permisos retribuidos que sean necesarios para asistencia a las reuniones de las mismas y las horas utilizadas no computarán dentro del crédito de horas sindicales en la empresa.

En los dos meses siguientes a la firma del Convenio y dentro de la Comisión Paritaria de interpretación se regularán las cargas de trabajo de los representantes legales de los trabajadores proporcionales a su tiempo de trabajo efectivo restando el tiempo de actividad sindical, así como las comisiones económicas e incentivos, para que la actividad sindical no suponga un mayor sobre esfuerzo en el desempeño de sus objetivos que al resto de la plantilla, ni ninguna merma en sus retribuciones económicas.

CAPÍTULO XVI

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 33.- Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas.

La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombre y mujer.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Las relaciones laborales en la empresa deben de estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 34.- Acoso Sexual.

Se considera acoso sexual y moral por razón de sexo todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

Artículo 35.- Plan de Igualdad.

De conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 (modificada por la Ley 6/2019), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad de la empresa que se está actualmente negociando con la representación sindical, deberá contener, necesariamente, las siguientes materias:

1. Acceso al empleo, estableciendo medidas concretas que eviten la discriminación y desigualdad por razón de sexo y especialmente en supuestos de segmentación profesional.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción y formación.
4. Retribución.
5. Ordenación del tiempo de trabajo.
6. Medidas de Conciliación.
7. Prevención del Acoso sexual y acoso por razón de sexo; entre otras medidas, elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas y acciones de formación en la materia.
8. Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Además, el Plan de Igualdad deberá contener:

- a) Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.
- b) Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.
- c) Evaluación anual del Plan.
- d) Creación de una Comisión para el seguimiento de su cumplimiento.

Todo ello de acuerdo con los artículos 43, 45 y 46, 47 y 48 de la Ley de Igualdad.

Artículo 36.- Parejas de hecho.

Se extienden los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja. Todos los derechos reconocidos en este Convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en cada Comunidad Autónoma con independencia de su orientación/identidad sexual. En aquellas Comunidades Autónomas en las que no exista una regulación específica de las uniones estables de pareja dicha condición podrá acreditarse mediante acta notarial de manifestaciones.

Artículo 37.- Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Estas trabajadoras tienen derecho:

A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y en caso

de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Laboral.

A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora.

A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la trabajadora en el plazo máximo de quince días habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva. La empresa deberá comunicar a la trabajadora, con la antelación suficiente, la fecha límite para ejercer el derecho de opción.

A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración no superior a seis meses, salvo que el Juez prorrogue la suspensión, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral. La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el Juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

Disposición Adicional.

Como se establece en el preacuerdo de Convenio del día 21 de Mayo de 2021 y desarrollando el Artículo 4 del Convenio, "Carácter normativo y Acuerdos de Empresa" las partes firmantes seguirán negociando y acordarán antes de final de año el resto de pluses, incentivos, comisiones económicas, anexando dichos acuerdos a este Convenio Colectivo de Empresa.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AYUDAT SOLUCIONES PROFESIONALES SL.

Actualizaciones anuales del IPC o como mínimo según tablas:

- Años 2021: Tabla Salarial 2021.
- Años 2022: el mayor entre el 1% o IPC. Para las categorías contable mecanización, contable, oficial administrativo, auxiliar administrativo, comercial y recobro se incrementará el mayor entre el 1,8% o IPC.
- Año 2023: el mayor entre el 1,5% o IPC.
- Año 2024: el mayor entre el 2% o IPC.

Tabla Salarial mensual

(1)	CATEGORÍAS PROFESIONALES	2021	2022	2023	2024
Administración y Operaciones	Coordinador	1.919,55 €	1.938,75 €	1.967,83 €	2.007,18 €
	Oficial administrativo	1.221,60 €	1.243,59 €	1.262,24 €	1.287,49 €
	Auxiliar administración	1.128,28 €	1.148,59 €	1.165,82 €	1.189,13 €
	Personal informático	1.356,75 €	1.370,32 €	1.390,87 €	1.418,69 €
	Agente de calidad	1.206,00 €	1.218,06 €	1.236,33 €	1.261,06 €
Asesoría	Coordinador	1.919,55 €	1.938,75 €	1.967,83 €	2.007,18 €
	Asesor Plus (fiscal, laboral)	1.626,10 €	1.642,36 €	1.667,00 €	1.700,34 €
	Asesor Basic	1.626,10 €	1.642,36 €	1.667,00 €	1.700,34 €
	Contable	1.221,60 €	1.243,59 €	1.262,24 €	1.287,49 €
	Contable mecanización	1.128,28 €	1.148,59 €	1.165,82 €	1.189,13 €
	Auxiliar asesor (laboral)	1.206,00 €	1.218,06 €	1.236,33 €	1.261,06 €
	Consultor/asesor jurídico	1.313,00 €	1.326,13 €	1.346,02 €	1.372,94 €
Programación	Gestor jurídico	1.212,00 €	1.224,12 €	1.242,48 €	1.267,33 €
	Analista Programador	1.463,47 €	1.478,11 €	1.500,28 €	1.530,28 €
Comerciales	Comercial	1.128,28 €	1.148,59 €	1.165,82 €	1.189,13 €
	Coordinador	1.507,50 €	1.522,58 €	1.545,41 €	1.576,32 €
	Recobro	1.128,28 €	1.148,59 €	1.165,82 €	1.189,13 €

(1)	CATEGORÍAS PROFESIONALES	2021	2022	2023	2024
Diseño y Marketing	Director Creativo	1.674,99 €	1.691,74 €	1.717,12 €	1.751,46 €
	Programador Frontend	1.463,47 €	1.478,11 €	1.500,28 €	1.530,28 €
	Marketing	1.674,99 €	1.691,74 €	1.717,12 €	1.751,46 €
	Community Manager	1.674,99 €	1.691,74 €	1.717,12 €	1.751,46 €
Formación	Formador/a	1.919,55 €	1.938,75 €	1.967,83 €	2.007,18 €
Servicios Generales	Limpieza y mantenimiento	1.113,87 €	1.125,01 €	1.141,89 €	1.164,72 €

Tabla salarial anual

(1)	(2)	2021	2022	2023	2024
Administración y Operaciones	Coordinador	23.034,60 €	23.265,00 €	23.613,96 €	24.086,16 €
	Oficial administrativo	14.659,20 €	14.923,08 €	15.146,88 €	15.449,88 €
	Auxiliar administración	13.539,36 €	13.783,08 €	13.989,84 €	14.269,56 €
	Personal informático	16.281,00 €	16.443,84 €	16.690,44 €	17.024,28 €
	Agente de calidad	14.472,00 €	14.616,72 €	14.835,96 €	15.132,72 €
Asesoría	Coordinador	23.034,60 €	23.265,00 €	23.613,96 €	24.086,16 €
	Asesor Plus (fiscal, laboral)	19.513,20 €	19.708,32 €	20.004,00 €	20.404,08 €
	Asesor Basic	19.513,20 €	19.708,32 €	20.004,00 €	20.404,08 €
	Contable	14.659,20 €	14.923,08 €	15.146,88 €	15.449,88 €
	Contable mecanización	13.539,36 €	13.783,08 €	13.989,84 €	14.269,56 €
	Auxiliar asesor (laboral)	14.472,00 €	14.616,72 €	14.835,96 €	15.132,72 €
	Consultor/ asesor jurídico	15.756,00 €	15.913,56 €	16.152,24 €	16.475,28 €
	Gestor jurídico	14.544,00 €	14.689,44 €	14.909,76 €	15.207,96 €
Programación	Analista Programador	17.561,64 €	17.737,32 €	18.003,36 €	18.363,36 €
Comerciales	Comercial	13.539,36 €	13.783,08 €	13.989,84 €	14.269,56 €
	Coordinador	18.090,00 €	18.270,96 €	18.544,92 €	18.915,84 €
	Recobro	13.539,36 €	13.783,08 €	13.989,84 €	14.269,56 €
Diseño y Marketing	Director Creativo	20.099,88 €	20.300,88 €	20.605,44 €	21.017,52 €
	Programador Frontend	17.561,64 €	17.737,32 €	18.003,36 €	18.363,36 €
	Marketing	20.099,88 €	20.300,88 €	20.605,44 €	21.017,52 €
	Community Manager	20.099,88 €	20.300,88 €	20.605,44 €	21.017,52 €
Formación	Formador/a	23.034,60 €	23.265,00 €	23.613,96 €	24.086,16 €
Servicios Generales	Limpieza y mantenimiento	13.366,44 €	13.500,12 €	13.702,68 €	13.976,64 €

(1) GRUPOS PROFESIONALES (2) CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las cantidades reflejadas en las tablas salariales mensual y anual para los años 2022, 2023 y 2024 es la mínima pactada teniéndose que actualizar con la revisión anual de IPC si este fuera mayor que el porcentaje pactado.

Firmas.

Nº 109.701

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

**AREA DE FUNCION PUBLICA
FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS
EDICTO**

La Diputada Delegada del Área de Función Pública, mediante Decreto de fecha 14 de diciembre de 2021, ha resuelto lo siguiente:

“Por el Área de Función Pública se ha formulado con fecha de 14 de diciembre de 2021 propuesta de resolución relativa al proceso convocado para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 22 plazas de Técnico/a Administración General (2 reservadas a personas con discapacidad), incluidas en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2018 (12 plazas), para el año 2019 (1 plaza) y para el año 2020 (9 plazas), mediante el sistema de oposición libre, una vez finalizado el plazo de presentación de alegaciones a la relación provisional de personas admitidas y excluidas.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Mediante Resolución de 5 de noviembre de 2021, publicada en

el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 221, de 19 de noviembre de 2021, se dispuso la aprobación de la relación provisional de personas admitidas y excluidas al proceso convocado para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 22 plazas vacantes de Técnico/a Administración General (2 reservadas a personas con discapacidad), identificadas con los códigos F-02.01.24, F-02.01.33, F-02.01.35, F-02.01.36, F-02.01.37, F-02.01.38, F-02.01.39, F-02.01.40, F-02.01.41, F-02.01.42, F-02.01.43, F-02.01.44, F-02.01.45, F-02.01.46, F-02.01.47, F-02.01.48, F-02.01.49, F-02.01.50, F-02.01.51, F-02.01.52, F-02.01.53 y F-02.01.54, pertenecientes a la escala de Administración General, subescala Técnica, incluidas en la Oferta de Empleo Público de esta Corporación para el año 2018 (12 plazas), para el año 2019 (1 plaza) y para el año 2020 (9 plazas), mediante el sistema de oposición, en turno libre.

Segundo.- Transcurrido el plazo establecido de diez días hábiles para la subsanación de defectos tanto de los/as aspirantes excluidos/as como de los/as omitidos/as por no figurar en la relación provisional, se formulan diversas alegaciones contra la misma. Respecto al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, se aporta Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ del País Vasco (número 211/2019).

Tercero.- Resuelta la cuestión anterior procede dictar resolución aprobando la relación definitiva de personas admitidas y excluidas, una vez subsanadas las causas de exclusión en tiempo y forma, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, así como en la base Quinta de las específicas reguladoras del proceso selectivo indicado.

Cuarto.- La base Sexta de las específicas establece que se procederá a nombrar por resolución las personas que integrarán el Órgano de Selección encargado del desarrollo y calificación del proceso correspondiente, y su composición colegiada deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros. No podrán formar parte del Órgano de Selección aquellas personas que hubiesen realizado tareas de preparación de personas aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de esta convocatoria; tampoco podrán formar parte el personal de elección o designación política, el personal funcionario interino y el personal eventual.

Asimismo, se indica que su composición constará como mínimo de las siguientes personas: una, que ostentará la Presidencia, cuatro que tendrán la condición de Vocales y una más que tendrá la condición de Secretario/a, que actuará con voz pero sin voto, debiendo designarse el mismo número de personas suplentes.

Quinto.- El apartado 2.4 de la base Séptima de las específicas establece que el día, hora y lugar de comienzo del primer ejercicio contenido en la convocatoria, se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, con 15 días de antelación como mínimo. El día, hora y lugar de los restantes ejercicios se publicará en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, con una antelación de al menos 12 horas si se trata del mismo ejercicio o de 24 horas si se trata de uno nuevo. Desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente, deberá transcurrir un plazo mínimo de 72 horas y un máximo de 45 días naturales.

MARCO NORMATIVO

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (B.O.E. de 31 de octubre).
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (B.O.E. de 14 de junio).
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (B.O.E. de 10 de abril).
- Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de las plazas vacantes en la plantilla de la Diputación Provincial de Cádiz, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 47, de fecha 13 de marzo de 2017.
- Bases Específicas del procedimiento para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 22 plazas de Técnico/a Administración General (2 reservadas a personas con discapacidad), publicadas en el BOP de Cádiz núm. 99, de 27 de mayo de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Único.- Procede resolver las alegaciones formuladas al listado provisional y conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la base Quinta de las específicas del procedimiento para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 22 plazas de Técnico/a Administración General (2 reservadas a personas con discapacidad), publicadas en el BOP de Cádiz núm. 99, de 27 de mayo de 2021, transcurrido el plazo establecido de subsanación, que la Presidencia dicte resolución declarando aprobada la lista definitiva de personas admitidas y excluidas. Asimismo, en dicha resolución se ha de hacer constar el lugar, fecha y hora de realización del primer ejercicio de la oposición.

Respecto a la alegación sobre la admisibilidad del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos como titulación habilitante para participar en el procedimiento selectivo convocado, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ del País Vasco (número 211/2019) aportada interpreta el concepto jurídico indeterminado “titulación equivalente” y declara que la equivalencia del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos con las titulaciones expresamente citadas en las Bases se considera razonable, siendo además la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos razonablemente acorde con las funciones asignadas a la Subescala Técnica de Administración General. La Sala también alude a la jurisprudencia del Tribunal Supremo que señala la prevalencia del principio de libertad de acceso al empleo público con idoneidad sobre el de exclusividad y monopolio competencial (STS de 28 de abril de 2017 – recurso nº 4332/2016). En