

COORDENADAS UTM ETRS89 HUSO: 30 X: 235739; Y: 4011875

Desmontaje transformador 100 kVA

Instalación:

1 transformador de 160 kVA relación 20/0,4 kV.

3 autotransformadores pararrayos 24 kV 10 kA.

La autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece, y sin perjuicio de otras autorizaciones y licencias que adicionalmente fueran preceptivas, y las especiales siguientes:

1ª. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

2ª. El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación de Gobierno en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.

3ª. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación de Gobierno a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.

4ª. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5ª. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

6ª. Esta Resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

7ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

8ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

9ª. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la persona titular de Consejería de Hacienda y Financiación Europea en el plazo de UN (1) MES contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Dieciocho de abril de dos mil veintidós. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. FIRMADO: ANA MARÍA MESTRE GARCÍA.

Nº 45.401

CONSEJERIA DE HACIENDA Y FINANCIACION EUROPEA CADIZ

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PUBLICA PARA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN DE CONSTRUCCIÓN DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA

De acuerdo con la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, con lo establecido en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el expediente incoado en esta Delegación del Gobierno en Cádiz, con objeto de AUTORIZAR la instalación eléctrica siguiente:

Peticionario: SERENA ENERGY, S.L.

Domicilio: Polígono Industrial La Barca – Parcela 4a, 1ª, 06700, Villanueva de la Serena

Emplazamiento de la instalación: Paraje “Camerana”

Términos municipales afectados: Jerez de la Frontera (Cádiz)

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Planta Fotovoltaica Jerezol de potencia instalada 900 kW y potencia de acceso y conexión 800 kW (AT-15038/22)

Generador Fotovoltaico

• Generador fotovoltaico sobre estructura con sistema de seguidor con 2 módulos en vertical.

• 1.536 módulos fotovoltaicos de 600 Wp de potencia máxima, distribuidos en series de módulos dirigidos hacia 1 centro de potencia de 1.000 kVA de potencia aparente.

Centros de Potencia

• 1 centro de potencia de 1.000 kVA , formado por transformador y protecciones.

• 4 inversores de 225 kW de potencia nominal de salida.

Red de Media Tensión

• 1 circuito subterráneo de Media Tensión de 15 kV de 150 mm2 que comprende el circuito que transcurre desde el centro de transformación hasta el centro de seccionamiento CSEC FV “Jerezol”.

Red de Media Tensión desde Centro de Seccionamiento PFV Jerezol hasta punto de conexión con LAMT “Estella” de 15 kV

LMT1	
• Origen:	AP-Entronque E/S (Apoyo A143165)
• Final:	Apoyo proyectado AP-06 (PAS) conversión A/S
• Aéreo	
• Tipo de cable:	47-AL1/8-ST1A, LA-56
LMT2	
• Origen:	Apoyo proyectado AP-06 (PAS) conversión A/S
• Final:	Centro de Seccionamiento
• Subterráneo	
• Tipo de cable:	RH5Z1 3x1x240 mm2 (12/20 kV) AL

Infraestructura de Evacuación

Línea eléctrica aérea punto de conexión con LAMT “Estella” de 15 kV

- Tipo: Línea eléctrica trifásica aérea.
- Tensión: 15 KV
- Longitud: 0,703 Km
- Tipo Conductor: 47-AL1/8-ST1A, LA-56.
- Número de circuitos: 2
- Número de cables: 3 por circuito

Línea eléctrica subterránea 15 kV hasta el Centro de Seccionamiento CSEC

PFV Jerezol

- Tipo: Línea eléctrica trifásica subterránea.
- Tensión: 15 KV
- Longitud: 49 metros
- Tipo Conductor: RH5Z1 3x1x240 mm2 (12/20 kV) AL
- Número de circuitos: 2
- Número de cables: 3 por circuito

Características Centro de Seccionamiento PFV Jerezol 15 kV

- Ubicación: Polígono 528, Parcela 16
- Tipo: Prefabricado en superficie aislado B2 tipo PFU.
- Potencia máxima 1.000 KVA
- Nivel de aislamiento del conjunto de la instalación: 24 kV
- Tensión nominal AT: 15 kV
- La intensidad nominal del embarrado y la aparatada de MT es de 630 A.
- Número de celdas A.T. parte de compañía: 2 celdas entrada-salida, 1 celda energizada para la alimentación de telemando + celda de remonte.
- Número de celdas A.T. parte de abonado: 1 celda de remonte, 1 celda de protección, 1 celda de servicios auxiliares.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en el Servicio de Energía de esta Delegación de Gobierno en Cádiz, sito en Plaza Asdrúbal 6 - Edificio Junta de Andalucía - 11008 Cádiz, y formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de TREINTA DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

La documentación correspondiente a este anuncio también se encuentra expuesta en el portal de transparencia y por el mismo periodo a través del siguiente enlace: <https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/servicios/participacion/todos-documentos.html>

Quince de junio de dos mil veintidós. LA DELEGADA DEL GOBIERNO (PS 0.13/5/22, BOJA Extra núm. 17 de 13/5 y BOJA núm. 97 de 24/5) Dña. Mercedes Colombo Roquette. Firmado.

Nº 66.659

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: MOVILIDAD Y DESARROLLO URBANO SOSTENIBLE SL (ANTES AGUAS DE ROTA EM SA)

Expediente: 11/01/0071/2022

Fecha: 21/06/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: PALOMA DEL ROCIO GONZALEZ ALONSO

Código 11004182012009.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa MOVILIDAD Y DESARROLLO URBANO SOSTENIBLE SL. (ANTES AGUAS DE ROTA EM S.A.), con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2023, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 20-12-2021, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 8-03-2022, 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

la empresa MOVILIDAD Y DESARROLLO URBANO SOSTENIBLE SL. (ANTES AGUAS DE ROTA EM S.A.), 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 21 de junio de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
"MODUS ROTA EMPRESA MUNICIPAL S.L."

INDICE

. CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1: Ámbito de aplicación.

Art. 2: Ámbito temporal.

Art. 3: Órganos de representación:

3.1-Comisión de Seguimiento y Vigilancia.

3.2- Órgano de Representación Sindical.

. CAPITULO II: ORGANIZACIÓN.

Art. 4: Relación de Puestos de Trabajo.

Art. 5: Procedimiento de contratación.

Art. 6: Promoción Interna.

Art. 7: Funcionamiento de las bolsas (empleo temporal).

. CAPITULO III: GARANTIAS.

Art. 8: Absorción y compensación.

Art. 9: Garantías personales.

Art. 10: Principio de estabilidad en el empleo.

Art. 11: Normas de aplicación.

Art. 12: Reubicación del personal.

Art. 13: Excedencias.

. CAPITULO IV: ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

Art. 14: Organización del Trabajo.

Art. 15: Definición de rendimiento.

Art. 16: Uso de máquinas y elementos de trabajo.

Art. 17: Viabilidad de los servicios.

Art. 18: Protección de trabajadores con alteraciones de sus capacidades psicofísicas.

. CAPITULO V: TIEMPO DE TRABAJO: Jornada Laboral, Vacaciones y Permisos Retribuidos.

Art. 19: Jornada laboral y horario.

Art. 20: Flexibilidad horarios Entrada /salida.

Art. 21: Vacaciones.

Art. 22: Licencias y permisos retribuidos.

. CAPITULO VI: DERECHOS SOCIALES.

Art. 23: Por nupcialidad o Inscripción como parejas de hecho.

Art. 24: Por natalidad o adopción.

Art. 25: Ayudas por hijos disminuidos físicos o psíquicos.

Art. 26: Otras Ayudas.

Art. 27: Ayuda a estudios a los hijos de empleados.

Art. 28: Ayuda de estudios a empleados.

Art. 29: Seguro de vida y accidente.

Art. 30: Percepciones por bajas médicas.

Art. 31: Carnets y permisos para el desempeño de trabajo.

Art. 32: Fondo de pensiones.

. CAPITULO VII: DERECHOS PROFESIONALES.

Art. 33: Formación.

Art. 34: Asistencia jurídica y tramitación de la jubilación.

. CAPITULO VIII: SALUD Y SEGURIDAD.

Art. 35: Comité de Seguridad y Salud.

Art. 36: Revisión médica.

Art. 37: Formación e Información.

Art. 38: Vestuario/ equipación en el trabajo.

Art. 39: Equipos de Protección Individual y Colectivo.

Art. 40: Máquinas/ Herramientas/ Útiles de trabajo.

Art. 41: Accidentes de trabajo.

Art. 42: Botiquín de primeros auxilios.

. CAPITULO IX: RETRIBUCIONES.

Art. 43: Retribuciones básicas y complementarias.

Art. 44: Revisión salarial anual.

Art. 45: Equiparación salarial.

Art. 46: Plus de Adaptación y funciones de mayor categoría o movilidad funcional.

Art. 47: Pagas extraordinarias.

Art. 48: Plus Nocturnidad.

Art. 49.1: Plus Festividad; Art. 49.2: Complemento por días especiales.

Art. 50: Horas extraordinarias.

Art. 51: Gastos de locomoción o kilometraje.

Art. 52: Indemnización por manejo de fondos.

Art. 53: Plus de antigüedad.

Art. 54: Guardias y disponibilidad.

Art. 55: Complementos de productividad.

. CAPITULO X: REGIMEN DISCIPLINARIO.

Art. 56: Régimen de faltas y sanciones.

Art. 57: Clasificación de las faltas.

Art. 58: Faltas leves.

Art. 59: Faltas graves.

Art. 60: Faltas muy graves.

Art. 61: Graduación de las sanciones.

Art. 62: Procedimiento sancionador.

Art. 63: Prescripción de las faltas.

Art. 64: Cancelación de las faltas.

Art.65: Principios de respecto a la dignidad de las personal y asus derechos fundamentales.

. DISPOSICIÓN FINAL 1ª: La empresa dispone de Procedimiento de actuación en materia de acoso, firmado por la representación de las partes negociadoras (Dirección y Presidente Comité de Empresa) con fecha 1 de noviembre de 2008.

. DISPOSICIÓN FINAL 2ª: La empresa dispone de Plan de Igualdad firmado por las partes con fecha 8 de marzo de 2021 e inscrito y depositado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajadores con efectos de 4 de mayo de 2021.

. ANEXO I: TABLAS SALARIALES (Genérica y Específica).

. ANEXO II: GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES.

. ANEXO III: Ayuda estudios hijos empleados, complementos por días especiales

. ANEXO IV: REGLAMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA

"MODUS ROTA EMPRESA MUNICIPAL S.L."

AÑOS 2021-2023

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.- El presente Convenio Colectivo tiene por objeto, establecer y regular los principios generales por los que han de regirse las retribuciones y condiciones de trabajo del personal que, con relación laboral, preste sus servicios y reciba sus retribuciones en la empresa "MODUS Empresa Municipal S.L.", ya sean indefinidos o eventuales. No obstante, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio, los puestos de Director de Administración y Director Técnico.

MODUS tiene como objeto la prestación de servicios públicos encomendados por el Excmo. Ayto. de Rota. La obligación de sus trabajadores es efectuar las obras, servicios y trabajos necesarios para que se dé una respuesta adecuada y eficaz al servicio público dentro de un marco laboral adecuado y de garantías.

Todos los trabajadores deberán de desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres. Los trabajadores de la empresa se inspirarán por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos 53 y 54 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Para cumplir los objetivos anteriores ambas partes se comprometen a trabajar, en un ambiente de confianza y respeto mutuo.

Artículo 2.- Ámbito temporal.- El tiempo de duración del presente Convenio Colectivo, será de 2 AÑOS, entrando en vigor el día primero de enero del año dos mil veintiuno, teniendo vigencia hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil veintitrés.

Este Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa formulada por escrito dirigida a la otra parte concertante, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento.

En caso de no denunciarse en la forma y periodo citados, se entenderá prorrogado de año en año, realizándose únicamente las retribuciones con el IPC del año anterior

Llevada a cabo la denuncia de las partes firmantes, comenzarán las negociaciones del próximo Convenio Colectivo. Este convenio permanecerá en vigor hasta tanto en cuando no se pruebe otro por ambas partes.

Si las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, siendo una vez firmado el nuevo convenio de aplicación con carácter retroactivo.

Todas las cuestiones pactadas en el presente convenio tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021, independientemente de la fecha de firma del presente convenio.

Artículo 3. Órganos de representación.

Artículo 3.1 -Comisión de Seguimiento y Vigilancia. Para la ejecución y desarrollo del presente Convenio Colectivo, se constituye por las partes firmantes una Comisión de Seguimiento y Vigilancia, con capacidad para establecer cuántos criterios sean precisos para la más correcta ejecución del mismo. Esta Comisión velará por el cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo. La Comisión estará integrada por seis miembros, tres representarán a los trabajadores y los otros tres a la empresa (MODUS). Los tres representantes de los trabajadores serán nombrados y revocados en cualquier momento por el Comité de Empresa, y los tres representantes de la empresa serán nombrados y revocados en cualquier momento por el Consejo de Administración. Por las partes se podrá proceder al nombramiento de asesores, con voz pero sin voto. Actuará como secretario/a de la comisión de seguimiento un empleado/a adscrito/a al área de recursos humanos de la empresa.

En concreto, las funciones de esta Comisión de Seguimiento serán:

1º.- Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio Colectivo.

2º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3º.- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del Convenio Colectivo y a una mayor solución interna de los conflictos.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario cuatro veces al año (marzo, junio, septiembre, diciembre).

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter extraordinario a petición razonada de una de las partes, con un plazo de preaviso de la convocatoria de 10 días, en la que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión. De la sesión de la Comisión de Seguimiento, se levantará acta por parte del Secretario de la Comisión de Seguimiento. En caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación del

Convenio Colectivo se resolverán por la jurisdicción competente.

Todos los trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo deberán dirigirse por escrito a la Comisión de Seguimiento, especificando los motivos de discrepancia al respecto. Los acuerdos adoptados en la Comisión de Seguimiento, que no podrán modificar el texto del Convenio, vincularán a ambas partes, en los mismos términos que el presente Acuerdo/Convenio, al cual se anexará.

La comisión de seguimiento solventará de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de no solucionarse la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Servicio Extrajudicial de Resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA), donde se tratará de solucionar y evitar acudir a jurisdicción, agotando así la vía administrativa.

Artículo 3.2 - Órgano de representación sindical.

Los miembros de la representación legal de los/as trabajadores/as tendrán las siguientes garantías y facultades:

- Expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desarrollo del trabajo, las comunicaciones del interés sindical profesional, laboral o social que crea oportuna.
- No poder ser discriminado de su promoción económica o profesional en razón, del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.
- Disponer de un número de 20 horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral, para ejercer las funciones de la representatividad del cargo.
- Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la corporación municipal y empresa, así como aquellas empleadas en periodos de negociación, comisión de seguimiento y prevención de riesgos laborales.
- Podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de los distintos miembros del mismo a uno o varios de sus componentes, pudiendo éste quedar liberado y debiendo comunicarse previamente a la dirección de la empresa. No se generará ese derecho durante el mes de vacaciones.
- Los/as delegados/as de prevención de riesgos laborales dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales añadidos al crédito mensual a su condición de miembro de representante legal de los trabajadores o miembro del comité de empresa (Art. 37.1 Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
- La empresa facilitará al comité de empresa local de reunión (Art.81 ET) para y con los/as trabajadores/as, asimismo ordenador, impresora y material de oficina necesario para el desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN

Artículo 4.- Relación de Puestos de Trabajo. Es función de la Relación de Puestos de Trabajo la racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo, su clasificación y determinación de las tareas y funciones que a cada uno de ellos corresponde.

Todo/a trabajador/a tiene derecho a recibir información de la categoría y funciones de su puesto de trabajo; el Departamento de RRHH será el encargado de dar dicha información en el plazo de una semana al/la trabajador/a en el momento de ser solicitada.

La empresa se compromete a la realización de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y a su Valoración económica (VPT), haciéndola efectiva (en tanto y cuanto la Ley de Presupuestos Generales del Estado lo permita) en los seis primeros meses, a partir de la firma del actual Convenio Colectivo. La Relación de Puestos de Trabajo y su correspondiente Valoración económica, determinarán el salario base, el complemento de puesto de trabajo y el complemento específico de cada puesto de trabajo. Este análisis retributivo permitirá establecer con criterios de equidad la asignación de retribuciones complementarias del personal.

La Comisión Paritaria del convenio será la encargada del seguimiento de la RPT y la VPT. La RPT y la VPT deberán de contar con el visto bueno de los representantes de los trabajadores.

Los puestos de trabajo figuraran en una relación en la que aparecerá cada uno de ellos individualmente, haciéndose constar como mínimo las siguientes circunstancias:

- Denominación o categoría.
- Características esenciales.
- Área, servicio o departamento en el que orgánicamente esté integrado.
- Requisitos exigidos para su desempeño.
- Desarrollo de las funciones que realiza en el puesto de trabajo.

Cuando a criterio de la empresa exista la necesidad o urgencia de crear un nuevo puesto de trabajo no contemplado en la RPT se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento y vigilancia para determinar de manera temporal las características del puesto.

Artículo 5.- Procedimiento de Contratación.- Los procedimientos de contratación respetaran los principios rectores establecidos en el artículo 55 del Estatuto Básico del empleado Público.

Las Ofertas de empleo, deberán incluir el puesto y las funciones para la que se convoca la vacante, las titulaciones específicas y formaciones mínimas para desarrollar el puesto de trabajo, las aptitudes y capacitaciones necesarias, los méritos preferentes y la experiencia a aportar. En la publicación de la oferta de empleo se incluirán las bases de puntuación. La Oferta de empleo, en la medida de lo posible, siempre irá en concordancia con la Relación de Puestos de Trabajo.

Se podrá constituir bolsas de trabajo con aquellos aspirantes que se hubiesen presentado a la cobertura de plazas en la Oferta de Empleo Público siempre que esta posibilidad se encuentre recogida en las bases del proceso selectivo.

Los procedimientos de contratación vendrán presididos por la participación entre la empresa y los representantes de los trabajadores, velando por la transparencia de las

mismas desde la confección de la oferta hasta la valoración final y garantías de las mismas, valorándose la opinión del comité.

Con independencia de lo anterior, esta empresa, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, podrá realizar contrataciones de carácter temporal con personas que se encuentren cumplimiento penas privativas de libertad, con el objeto de poder contribuir a la reinserción de dichas personas.

Artículo 6.- Promoción interna.-

Se define la promoción interna como el derecho de acceso desde un grupo inferior hacia otro superior en el organigrama definido por la RPT.

La empresa fomentará la promoción interna del personal a su servicio para el acceso de categorías inmediatamente superiores con la finalidad de incrementar los niveles de motivación e integración de los trabajadores.

Dicho procedimiento de promoción se atenderá a lo establecido en el Artículo 5 del presente Convenio Colectivo respetando que al menos el 50 % de las vacantes se cubran con el personal al servicio de la empresa, y en caso de no cubrirse, se publicará para que puedan optar personal ajeno a la empresa.

Artículo 7.- Funcionamiento de las Bolsas (Empleo temporal).-El funcionamiento de las Bolsas vendrá determinado según lo establecido en la Ordenanza Reguladora de las Bolsas de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Rota y Empresas Públicas del mismo, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia, número 47, de 13 de marzo de 2017, o la que la sustituya.

Cuando ante una determinada necesidad de contratación de personal no existieran bolsas, o existiendo, no hubiera candidatos disponibles, se podrá recurrir a los servicios públicos de empleo para realizar la selección de la persona trabajadora.

CAPÍTULO III: GARANTÍAS

Artículo 8.- Absorción y compensación.- Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan o absorben, en su conjunto y en cómputo anual, todas las existentes a 31 de diciembre de 2020, cualquiera que fuese su origen y denominación.

Artículo 9.- Garantías Personales.- No se admitirán condiciones particulares de los empleados/as que excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio Colectivo.

Artículo 10.- Principio de estabilidad en el empleo.- La empresa se compromete a realizar un plan de consolidación detallado tomando como base la Relación de Puestos de Trabajo. Los criterios de estabilidad siempre deberán de valorar la necesidad del puesto de trabajo en la empresa en un espacio temporal amplio y cumplir con un proceso selectivo según el artículo 5 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 11.- Normas de aplicación.- Para todas las cuestiones no previstas en el presente Convenio Colectivo y que no se opongan al mismo, se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 12.- Reubicación del personal. En el caso de que la empresa suprimiese un servicio, se garantizará la continuación de la relación laboral de los empleados afectados siempre y cuando el servicio se siga prestando mediante gestión indirecta, ya sea a través de una sociedad privada, o a través de la gestión directa por el Ayuntamiento. Los trabajadores afectados serán subrogados con todos los derechos adquiridos con los que se encontrasen en ese momento, como mínimo la misma escala salarial y en un puesto acorde con su capacidad, debiéndose pactar un acuerdo previo con el comité de empresa. En este personal seguirá disfrutando de las subidas salariales futuras. Dichas garantías serán recogidas en los pliegos de condiciones.

Los trabajadores afectados por la subrogación seguirán rigiéndose por el convenio de esta empresa.

Esta aplicación se mantendrá hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo que mejore las condiciones del que venían disfrutando.

Artículo 13.- Excedencias. La excedencia tanto voluntarias como forzadas se regirán en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La excedencia voluntaria dará derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años de disfrute.

CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Artículo 14.- Organización del trabajo.- La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. Entre la representación de los trabajadores y la empresa acordarán el catálogo de necesidades formativas.

Artículo 15.- Definición del Rendimiento.- Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un/a empleado/a o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

Artículo 16.- Uso de máquinas y elementos de trabajo.- El/la trabajador/ra cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

Las máquinas y elementos de trabajo sólo serán utilizadas por aquellas personas designadas por la empresa, que han de ser informadas de sus peligros y adiestrados en su manejo. Las máquinas se utilizarán de acuerdo a las instrucciones del fabricante y sólo en aquellos trabajos para los que han sido diseñados. Sólo se utilizarán las máquinas y útiles que sean facilitadas por la empresa.

Artículo 17.- Viabilidad de los servicios.- Es responsabilidad de la Dirección de la empresa realizar los estudios económicos de los diferentes servicios que presta la empresa. Así mismo es obligación de los responsables de cada servicio, y del Comité de Empresa conocerlos y concienciar al resto de empleados de la necesidad de evitar los gastos superfluos.

Artículo 18.- Protección de trabajadores con alteraciones de sus capacidades psicofísicas. La empresa facilitará la readaptación laboral de los trabajadores que por alteración de su estado de salud, que afecte a su capacidad psicofísica, y que no alcance los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, no pueda desempeñar adecuadamente los cometidos de su puesto de trabajo.

Dicha readaptación consistirá en la adecuación de las condiciones de trabajo a las especiales características psicofísicas del trabajador/a, en función de lo que dictamine el Servicio de Prevención, y podrá llevarse a cabo a petición del trabajador/a o a propuesta de su servicio, debiendo informar al comité de empresa.

Cuando el Servicio de Prevención indique que la adaptación del puesto

de trabajo resulta inviable, se adscribe al empleado a un puesto de trabajo adecuado a sus circunstancias, preferentemente de su misma categoría profesional y, en todo caso, de su mismo grupo. Si no existiese puesto de trabajo adecuado a su capacidad, el empleado podrá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo de titulación, conservando en este caso el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

La empresa facilitará al trabajador la formación profesional necesaria para su adaptación al nuevo puesto de trabajo. La adscripción tendrá carácter definitivo, salvo que el Servicio de Prevención determine que la alteración de la capacidad psicofísica es reversible, en cuyo caso se realizará una adscripción temporal, que será objeto de revisión con una periodicidad mínima anual.

CAPÍTULO V: TIEMPO DE TRABAJO:

JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

Artículo 19.- Jornada laboral y horario. La jornada laboral será la establecida en la legislación vigente con carácter general para el personal de la Administración del Estado, o aquella que haya sido designada por el Ayuntamiento de Rota dentro de los límites y con los requisitos permitidos por dicha legislación. La empresa acordará los horarios de cada departamento o servicios, oído el comité de empresa.

La toma y deje del servicio, se entenderá en cada momento de entrada y salida del trabajo, estableciéndose 8 horas como tope máximo de horas ordinarias y 4 horas como tope mínimo de horas ordinarias tomando como base un contrato a jornada completa.

Habrán un intervalo mínimo de 12 horas, entre la terminación de cada jornada y el comienzo de la siguiente.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración de 30 minutos.

Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. Este descanso no puede afectar a la prestación del servicio, siendo responsabilidad del encargado del servicio que el mismo quede atendido en todo momento. Aquellos trabajadores cuya jornada continuada no exceda de seis horas, pero si exceda de tres horas, tendrán un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de 2 días sin interrupción. Entendiéndose por día desde las 00:00h hasta las 24:00h.

Aquellos servicios que se presten en sistema de turnos, éstos se efectuarán de manera rotativa. Los turnos de descanso semanal, rotará de forma que los domingos y festivos sean disfrutados por igual por todos los trabajadores.

A los efectos indicados, los cuadrantes de turnos de trabajo y descanso, en aquellos servicios que sean necesarios, tendrán que ser expuestos, para conocimiento de los trabajadores, con al menos una semana de antelación, debiendo los mismos guardar un orden razonable. No obstante, dichos cuadrantes podrán experimentar cambios puestos de manifiesto como consecuencia de la situación personal de las personas trabajadoras (bajas médicas, ausencias al trabajo, etc...), así como por necesidades urgentes y extraordinarias que puedan acaecer.

En aquellos servicios que se determinen por la comisión de seguimiento, en atención a la necesidad de cobertura de turnos y absentismo, se establecerá un complemento salarial en concepto de alteración de cuadrante de 10 € para cada día que una persona trabajadora haya tenido que prestar sus servicios laborales previa modificación del cuadrante ya anunciado por la empresa. Del mismo modo, en dichos servicios se creará y mantendrá actualizada una bolsa de las personas trabajadoras que voluntariamente se ofrezcan como disponibles para prestar sus servicios fuera del cuadrante anunciado. Cuando resulte necesario alterar el cuadrante de una persona trabajadora, siempre en los casos contemplados en el párrafo anterior, se hará el cambio de entre las personas integrantes de dicha bolsa, y sólo en el caso de que no haya nadie disponible se impondrá con carácter forzoso. El complemento al que hace referencia este párrafo será adicional a la retribución de las horas trabajadas como ordinarias o extraordinarias según corresponda.

Artículo 20.- Flexibilidad horarios Entrada/Salida.- Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en la empresa.

Artículo 21.- Vacaciones.- Todo trabajador/a afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a las vacaciones según resolución del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas sobre jornada y horarios de trabajo o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuese menor, de vacaciones retribuidas. Éstas se concederán a petición del interesado/a estando condicionadas a las necesidades del servicio, debiendo de ser disfrutadas dentro del año natural excepto en los casos que por necesidad del servicio no se hayan podido disfrutar completamente, pudiéndose realizar hasta el día 31 de enero del año siguiente.

Asimismo, todos los trabajadores tendrán derecho a ampliar sus vacaciones anuales en los días que se indican, en función de los años de servicio, conforme al siguiente detalle:

15 años de servicio= 1 día hábil 20 años de servicio= 2 día hábil 25 años de servicio= 3 día hábil 30 años de servicio= 4 día hábil 40 años de servicio= 5 día hábil

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciese una situación de Incapacidad Temporal, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación. Será condición inexcusable, la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que esta se produzca.

El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar sus vacaciones, de no continuar en situación de Incapacidad Temporal.

La empresa se compromete a entregar al trabajador una copia de la solicitud de vacaciones en un plazo máximo de siete días laborables a su recepción, indicando en caso de denegación las causas que justifiquen la misma.

Cada responsable de servicio y previa consulta a los empleados, deberá de elaborar el correspondiente plan de vacaciones antes de 31 de enero de cada año y remitirlo al Área de Recursos Humanos. Del mismo modo se deberán comunicar las variaciones que se efectúen a lo largo del año.

La empresa no podrá cancelar las vacaciones de forma unilateral una vez hayan sido concedidas. Para que se produzca una cancelación debe de haber un acuerdo entre trabajador y empresa que incluirá una compensación económica al trabajador por gastos de reserva que haya podido realizar, correspondiendo al trabajador la justificación de dichos gastos ante la empresa.

Artículo 22.- Licencias y permisos retribuidos.- Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación, siempre y cuando se adjunte la documentación necesaria para justificarlos:

- . 3 días naturales por matrimonio o pareja de hecho adicionales a los legalmente establecidos siempre y cuando se lleven al menos seis meses seguidos trabajando en la empresa.

- . 4 días naturales por nacimiento o adopción de hijo añadidos a las 16 semanas legalmente establecida.

- . 5 días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o cónyuge. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad, el plazo será de seis días. Esta licencia sólo podrá ser utilizada (de forma continua o discontinua) durante el tiempo que dure el hecho causante.

- . 3 días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes desde el segundo grado de consanguinidad o afinidad hasta el tercer un grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad, el plazo será de 4 días. Esta licencia sólo podrá ser utilizada (de forma continua o discontinua) durante el tiempo que dure el hecho causante.

- . Cuando alguno de los 14 días festivos del año coincida en sábado, los empleados podrán disfrutar de otro día a cambio.

- . Los días 24 y 31 de diciembre y día de Santa Rita u otro aquel se decida en la comisión de seguimiento, tendrán carácter de festivos teniendo en cuenta la consideración de que 24 y 31 son días especiales (art 49.2 del presente convenio colectivo), y cuando coincidan con sábado o domingos podrán ser compensados por otro a cambio a elección del empleado.

- . Para contratos superiores a un año, se tendrá en cuenta lo siguiente: Para el caso de enfermedades graves de parientes de primer grado de consanguinidad, afinidad o cónyuge y agotado el permiso preceptivo, los trabajadores tendrán derecho a una reducción de al menos la mitad de la jornada de trabajo, por el plazo máximo de tres meses, percibiendo las retribuciones que venía percibiendo hasta ese momento. A efectos del reconocimiento del permiso tienen la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, sin perjuicio de lo establecido en su disposición final tercera sobre la incorporación de nuevas enfermedades graves a dicho anexo. Esta licencia sólo podrá ser utilizada (de forma continua o discontinua) durante el tiempo que dure el hecho causante.

Asimismo, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en esta empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

En caso de que en el año o años sucesivos se mantuviese la situación, se podrá solicitar la prórroga de este derecho por cada año natural.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

- . 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.

- . 1 día de trabajo en caso de matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.

- . Por el tiempo necesario, para asistir a consulta médica del trabajador o para acompañar a un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge, debiendo justificarse su necesidad ante el Departamento de Personal. Los trabajadores con hijos discapacitados tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial. Para su disfrute deberán de ser justificadas y contar con la aprobación de la Dirección.

- . Por tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de su deber público y personal de inexcusable presencia tal y como ordena la legislación vigente.

- . Se dispondrán de los días que estipula el estatuto básico del empleado público, para días asuntos propios. Tales días no se podrán acumular a las vacaciones anuales retribuidas y tienen que ser disfrutados dentro del año natural. Este derecho se pierde al finalizar el año.

- . Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos múltiples. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. A petición del interesado este derecho podrá ser acumulable por conciliación de la vida laboral y familiar. En los casos de nacimientos de hijos 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 dos horas. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

- . Por tiempo indispensable a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa.

- . Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes previa justificación de los mismos en la empresa cuando el/la trabajador/a curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

. El tiempo necesario para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

. Por tiempo indispensable para la obtención o renovación del D. N. I. o pasaporte.

. Hasta 3 meses para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria.

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia se asimilarán al cónyuge.

Salvo por causas de fuerza mayor, la solicitud de las licencias y permisos previstos en el presente artículo deberán de ser entregadas en el Área de Recursos Humanos con una antelación mínima de 10 días naturales. La empresa se compromete a entregar al trabajador una copia de la solicitud de licencia o permiso en un plazo máximo de cinco días laborables posteriores a su recepción, indicando en caso de denegación las causas que justifiquen la misma.

CAPÍTULO VI: DERECHOS SOCIALES.

Artículo 23.- Por nupcialidad o inscripción en el registro como parejas de hecho.- El trabajador percibirá una gratificación única en el mes correspondiente a la nupcialidad de 100,00 €.

Artículo 24.- Por natalidad o adopción.- El trabajador percibirá una gratificación única en el mes correspondiente a la natalidad de 100,00 €.

Artículo 25.- Ayudas por hijos disminuidos físicos o psíquicos.- El trabajador percibirá por este concepto la cantidad de 150,00 € mensuales independientemente de la cantidad que marque la legislación actual por cada hijo disminuido físico o psíquico con al menos un 33% de discapacidad. El trabajador deberá solicitar por escrito esta prestación uniendo a la misma el certificado oficial expedido por el órgano competente en la materia acreditativo de la minusvalía o discapacidad, cada comienzo de relación laboral o contrato.

Artículo 26.- Otras ayudas.-

a) El trabajador que por causa de enfermedad o minusvalía, necesite adquirir algún aparato ortopédico, gafas, audífonos, odontología y previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento, se le anticipará el dinero necesario para su adquisición, hasta un máximo de 2000,00 € y devolución hasta en 24 meses. Esta cantidad sería con independencia de las pagas anticipadas. No obstante, cuando se presenten casos excepcionales, serán estudiados por la Comisión de Seguimiento.

b) Se dispondrá de un fondo económico para la organización de actividades culturales recreativas y/o lúdicas destinadas a todo el personal. La cuantía aportada por la empresa será de 2000,00 € al año y será gestionado entre la representación de los trabajadores y la misma.

Artículo 27.- Ayuda de estudios a los hijos de empleados- Los trabajadores que cuenten con un año de antigüedad en la empresa, percibirán por cada hijo en edad escolar o que realice estudios universitarios, las cantidades que se especifican en el anexo III.

Artículo 28.- Ayuda de estudios a empleados- Los trabajadores que cuenten con un año de antigüedad en la empresa, y deseen cursar estudios oficiales, tendrán derecho a una ayuda de estudios consistentes en un 50 % del importe de gastos de matrícula y el 25 % de gastos de libros de textos, hasta un máximo de 240,00 € por éste último concepto. Para obtener dicha ayuda será imprescindible la justificación de tales gastos. Esta ayuda sólo se concederá para estudios reglados.

La obtención de la misma ayuda para los años sucesivos queda condicionada a que el solicitante acredite haber superado el 50 % de las asignaturas del curso anterior.

Artículo 29.- Seguro de vida y accidente.- La empresa suscribirá una Póliza de Seguro que contemple las contingencias de incapacidades y muerte de sus trabajadores, la cual será facilitada al Comité de Empresa en la fecha de renovación de ésta.

. En caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento, por cualquier causa: la indemnización será de 35.000,00 €

. En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos legales del trabajador, salvo que exista un beneficiario designado expresamente por el fallecido.

. En el supuesto de accidente en el desempeño de la actividad laboral del trabajador, causando desperfectos o rotura en objetos personales como (gafas, audífonos, prótesis, etc.) la empresa deberá abonar el arreglo o sustitución del bien dañado, previo informe del responsable del servicio que acredite que el desperfecto o rotura tuvo lugar en el desempeño de sus funciones o trabajo.

Artículo 30.- Percepciones por bajas médicas.- La imposibilidad de asistencia al puesto de trabajo derivada de enfermedad o accidente habrá de ser comunicada con la mayor brevedad posible al Departamento de Personal o responsable del servicio.

El trabajador deberá entregar el parte de baja en la empresa en el plazo máximo de 3 días desde su expedición.

Para el caso de accidente o enfermedad laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario fijo del trabajador con motivo de su baja por incapacidad temporal durante el periodo que dure la baja.

Para el caso de enfermedad común, la persona trabajadora tendrá derecho, durante tres meses, al 100% de las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, siempre que el trabajador tuviese derecho a la prestación económica establecida por la Seguridad Social. De no tener derecho a la misma – prestación reconocida por la Seguridad Social -, únicamente se le abonará la diferencia sobre la que le hubiese correspondido de haber tenido derecho a la misma. El plazo de tres meses puede resultar ampliable mes a mes por acuerdo de la comisión de seguimiento y vigilancia, previa acreditación suficiente por parte del trabajador.

Caso de no adaptarse acuerdo, se dejará de complementar las cantidades.

A estos efectos, se considerará salario fijo, el salario base, más el complemento de puesto de trabajo, más la parte proporcional de la paga extra y en su caso el plus de adaptación del convenio.

Los gastos ocasionados por traslados y/o desplazamientos realizados por el trabajador a petición de la Mutua, durante el periodo de baja, correrán a cargo de la misma o de la empresa.

Artículo 31.- Carnets y permisos para el desempeño de trabajo. A los/as trabajadores/as que por razón del puesto de trabajo asignado deben actualizar

periódicamente el Permiso de Conducir, la empresa le abonará los gastos de renovación, previa justificación de su importe.

Le será de aplicación a los/as trabajadores/as a los que se les haya exigido para su ingreso dicho permiso o que en todo caso le sea necesario para la realización de su trabajo.

Se incluyen todo tipo de carnets, certificaciones, tasas, etc. que estén relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo.

En caso de cursos obligatorios para el desempeño del puesto de trabajo, además de ser abonada la cuantía del mismo, el tiempo dedicado será computado como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 32.- Fondo de pensiones. La empresa constituirá un Plan de Pensiones para el personal indefinido. La cuantía mensual a aportar por la empresa será de 50,00 € por mes y trabajador..

CAPÍTULO VII: DERECHOS PROFESIONALES.

Artículo 33.- Formación.- La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, concertará con las entidades al efecto, la posible colaboración para impartir diversos cursos que tendrán dos niveles distintos.

1. Los que por su naturaleza se dirijan a la formación permanente del personal en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades encomendadas al puesto de trabajo,

2. Las conducentes a dotar al personal de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior profesional dentro de la empresa.

Toda aquella formación que sea obligatoria e imprescindible para la realización de las tareas relacionadas con el actual puesto de trabajo se realizará preferentemente en horas laborables. Las realizadas fuera de la misma, serán consideradas horas efectivas de trabajo.

Artículo 34.- Asistencia Jurídica y Tramitación de la Jubilación. La empresa garantizará la asistencia jurídica a los/as empleados/as que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio.

Dentro de este derecho a la asistencia jurídica se encuentran aquellos ocasionados como consecuencia de un accidente de circulación en el que el/la trabajador/a se haya visto involucrado durante su jornada de trabajo ordinaria o extraordinaria, conduciendo vehículos de propiedad de la empresa o particulares pero al servicio de la empresa.

La empresa se compromete a gestionar, dentro de sus posibilidades, todos los trámites administrativos necesarios para que un trabajador en activo acceda a la jubilación, después de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar o edad a partir de la cual se le permite abandonar la vida laboral y obtener una retribución por el resto de su vida.

Las personas trabajadoras podrán acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, debiendo para ello acordar con la empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y debiendo la empresa concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente. Con carácter general la empresa deberá aceptar la reducción solicitada por la persona trabajadora, y sólo podrá concederse una reducción inferior por causas debidamente justificadas, previo análisis e informe de la comisión de seguimiento.

Con motivo de facilitar la adaptación a la futura situación de jubilación, al trabajador/a que le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrá obtener a su solicitud la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permita. En todo caso a aquellas personas trabajadoras que estén en esa situación y soliciten dicha reducción horaria, se les garantizará dicha reducción conforme a la siguiente escala:

- 2º año antes de su jubilación: dos horas.

- 1º año antes de su jubilación: tres horas.

El crédito horario derivado de estas reducciones se podrá acumular para su disfrute.

La persona trabajadora que opte por esta reducción horaria tendrá una reducción proporcional de sus retribuciones.

CAPÍTULO VIII: SALUD Y SEGURIDAD.

Artículo 35.- Comité de Salud y Seguridad.- Se creará un Comité de Salud y Seguridad, integrado por tres miembros del Comité de Empresa y por tres técnicos designados por la Dirección de la empresa.

Las propuestas del Comité de Salud y Seguridad, serán obligatoriamente estudiada informadas e informadas

Son funciones del Comité de Salud y Seguridad:

. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.

. Contribuir al cumplimiento de lo legislado en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.

. Proponer en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, en lo que respecta al personal.

. Organizar campañas de formación y sensibilización del personal en materia de Seguridad e Higiene.

. Detectar deficiencias y proponer soluciones.

. Investigar la causa de accidentes y enfermedades, por la empresa y el comité de salud y seguridad.

La empresa impartirá un curso básico de Prevención de Riesgos Laborales a los miembros del Comité de Salud y Seguridad.

Artículo 36.- Revisión médica. La empresa pondrá a disposición de todo el personal un reconocimiento médico anual gratuito, preferiblemente, en horas de trabajo. Asimismo, para aquel personal en que concurren especiales circunstancias en el

desempeño de sus condiciones laborales, la empresa podrá imponer tal reconocimiento con carácter obligatorio.

La empresa realizará un reconocimiento médico previo a la contratación a todos los trabajadores, teniendo el mismo un año de vigencia, siempre y cuando el puesto de trabajo conlleve los mismos riesgos. Al reconocimiento médico habrá que acudir con todos los informes médicos y poner en conocimiento del equipo médico aquellas lesiones que pudiera poseer el trabajador.

A los empleados varones mayores de 45 años se les hará un análisis del antígeno prostático específico (PSA).

Artículo 37.- Formación e Información.- La empresa estará obligada a impartir formación e información específica del puesto de trabajo que va a desempeñar el trabajador, tanto en materia profesional como en PRL.

El trabajador estará obligado a asistir a la formación, de la cual será avisado por su encargado o responsable. Dicho tiempo de formación será sufragado por la empresa y en su defecto descontándola de la jornada laboral.

Artículo 38.- Vestuario/Equipación en el trabajo.- Por el Comité de Salud y Seguridad se hará un estudio que refleje los puestos de trabajo que deban proveerse de vestuario que será el más idóneo para cada trabajo determinado y deberá de estar homologado por la Ley de Salud y Seguridad. Al personal que se le facilite vestuario o elementos de protección de seguridad, vendrá obligado a la utilización de los mismos durante su jornada de trabajo y nunca fuera de ella.

Así mismo, será obligatoria la devolución de las prendas a la terminación de la relación laboral con la empresa.

El vestuario será entregado al trabajador en dos períodos, coincidiendo con los cambios de estación (Invierno/Verano), según la necesidad detectada con el área de prevención, de acuerdo con el comité de empresa.

Artículo 39.- Equipos de Protección Individual y Colectivo.- En el momento de contratación y previo al inicio de los trabajos, se le hará entrega al trabajador de la equipación necesaria para el desarrollo del trabajo sin asumir ningún riesgo.

Dependiendo del área de trabajo la entrega de los EPI's variará. En caso de realización de trabajos donde no es suficiente la utilización de los EPI's para evitar el riesgo se hará uso además de los Equipos de Protección Colectiva.

De igual manera, el técnico o personal encargado al realizar visitas a las distintas áreas de trabajo, deberá utilizar los equipos de seguridad establecidos en la Evaluación de Riesgos correspondientes. Si el trabajador desconoce la forma o uso de la equipación de protección, deberá solicitar información a su mando correspondiente. No es excusa para no usar el Equipo de Protección el desconocimiento del mismo.

Será obligación del encargado o responsable la restitución del equipo de protección bien por observancia de la falta del mismo o deterioro, o por petición de el/la trabajador/a. De igual forma, el/la trabajador/a tendrá obligación de poner en conocimiento la necesidad de equipación.

El cuidado y uso del EPI será el correcto para un perfecto mantenimiento y uso, no pudiendo ser alterado, ni modificado ni variado.

Artículo 40.- Máquinas/Herramientas/Útiles de trabajo.- Será obligación del trabajador poner en conocimiento de la empresa, a través de su encargado o responsable o Comité de Seguridad y Salud todo desperfecto en el uso de máquinas y/o herramientas.

El trabajador no deberá hacer uso de las máquinas si detecta algún riesgo para su salud,

Las máquinas o herramientas nunca podrán ser utilizadas sin sus resguardos de protección con las que han sido fabricadas.

Para el uso de las máquinas/herramientas el trabajador dispondrá de todos los Equipos de Protección Individual que se recogen en su Evaluación de Riesgos y tendrá obligación de su uso, en todo momento.

Las herramientas a usar serán las propias de la empresa.

Artículo 41.- Accidentes de trabajo.- En caso de lesión o incidencia referida por el desempeño de la actividad laboral, el trabajador está obligado a ponerlo en conocimiento de su encargado en el momento en que se produzca el daño o incidencia.

El encargado tendrá la obligación de informarse sobre los hechos y de comunicar al área de prevención y este a su vez al departamento de recursos humanos, lo sucedido al que acudirá con el trabajador para la realización de la investigación de accidente.

El trabajador nunca podrá por iniciativa propia asistir a la mutua, en caso de hacerlo asumirá el pago de los gastos generados.

Para poder una lesión considerarse posible accidente de trabajo deberá el trabajador cumplir con el procedimiento establecido.

Todo fingimiento o engaño por parte del trabajador sobre un posible daño o lesión como consecuencia de un accidente de trabajo que sea detectado será sancionado según se recoge en el artículo 60, apartado n), del presente Convenio Colectivo.

Todos los partes de accidentes se comunicarán al comité de prevención y salud, una vez cumplimentados debidamente y comunicados al Ministerio de Trabajo mediante la plataforma Delta o cualquier otra que en un futuro pueda sustituirla.

Artículo 42.- Botiquín de primeros auxilios.- En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Seguridad e Higiene. Se dotará el botiquín de un desfibrilador.

CAPÍTULO IX: RETRIBUCIONES.

Artículo 43.- Retribuciones básicas y complementarias.- Los/as trabajadores/as a los que sea de aplicación el presente convenio colectivo tendrán derecho a la retribución que se fije en el mismo para cada grupo profesional, según se contempla en el anexo I del presente convenio, que se encuentran actualizadas a 1 de octubre de 2021.

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los

trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

La estructura retributiva de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo estará constituida por retribuciones de carácter salarial y extrasalarial.

Los trabajadores no podrán recibir otros conceptos y cantidades que las reflejadas en el presente convenio colectivo. Todos los conceptos o complementos tendrán que venir recogidos en nómina.

1. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales.

A. Fijas

a) Salario Base

b) Complemento de Puesto de Trabajo (tales como Penosidad, Toxicidad, Peligrosidad, Turnicidad, Nocturnidad, trabajos en altura, espacios confinados, Responsabilidad, etc.)

c) Pagas Extraordinarias

d) Plus de Adaptación

e) Antigüedad

B. variables

f) Plus de nocturnidad

g) Plus de festividad

h) Horas extraordinarias

i) Quebranto de moneda

j) Guardias y disponibilidad

k) Plus de productividad.

2. Conceptos que comprenden las retribuciones extrasalariales. Suplidos Gastos de Locomoción y dietas de viaje (regulado en Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.).

Los grupos y niveles se describen en el ANEXO II.

Artículo 44.- Revisión salarial anual.- El incremento salarial previsto durante para la vigencia del presente Convenio será según de acuerdo a los establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La revisión salarial se hará efectiva cada 1 enero.

La revisión salarial afectará a todos los conceptos (fijos y variables) que comprenden el salario del trabajador.

Artículo 45.- Equipación salarial.- En la próxima relación de puestos de trabajo que se apruebe por parte del Ayuntamiento, se valorarán las diferentes plazas estructurales del personal de esta empresa en análogos términos a las plazas del personal del Ayuntamiento. Una vez se tenga la nueva valoración, en la cuantía de seguimiento del convenio, se acordará los porcentajes de incremento que se aplicarán en los sucesivos años para alcanzar la plena equipación, no pudiendo superar estos cuatro años desde la aprobación de la citada valoración. Los porcentajes se aplicarán a la diferencia que exista entre la valoración y la remuneración que estén percibiendo en el momento de que ésta se lleve a cabo. Esta subida salarial quedará condicionada a que se permita por parte de las leyes presupuestarias.

Hasta tanto se lleve a cabo la valoración de puestos de trabajo, los trabajadores sujetos al presente convenio percibirán las retribuciones recogidas en las tablas retributivas contempladas en el Anexo I.

Con independencia de la actualización del salario conforme determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el ejercicio 2022, el complemento de equipación que deriva del convenio anterior, se incrementará en la cuantía de la tercera anualidad según se determinó en la reunión mantenida por la comisión de seguimiento del convenio el día 25 de junio de 2020 (BOP Cádiz, 239, 17/12/2020), y las actualizaciones establecidas en el segundo párrafo del artículo 47.

Artículo 46.- Plus de Adaptación y funciones de mayor categoría o movilidad funcional.-

1.- El complemento salarial surgido del anterior Convenio Colectivo al que el actual reemplaza, denominado plus de adaptación, permanecerá vigente en el actual Convenio y formará parte de la retribución salarial fija, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8.

2.- A la persona trabajadora se le podrá encomendar funciones propias de una categoría profesional superior a la que tuviera, siempre que para ello contara con las titulaciones académicas o profesionales precisas para desempeñar dichas funciones.

Esas funciones de mayor categoría se podrán conceder, siempre con carácter temporal, cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen. Se entenderá que existe razones organizativas justificadas cuando la empresa considere la necesidad de crear una plaza nueva de carácter estructural para el adecuado funcionamiento del servicio. En dicho caso se incorporará dicha plaza en la relación de puestos de trabajo, debiendo proveerse su cobertura definitiva mediante los procedimientos regulados en los artículos 5 o 6 de este convenio, y respetando siempre los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Mientras no tenga lugar la cobertura de dicha plaza con carácter definitivo, se podrá asignar las funciones de la misma a un/a trabajador/a que ostente una categoría inferior siempre y cuando el/la trabajador/a cumpla con los requisitos de los párrafos anteriores y acepte, debiendo la empresa comunicar su decisión y las razones de la misma a los representantes de los/as trabajadores/as.

La realización de funciones de superior categoría no podrá ser utilizada por parte de la persona trabajadora para reclamar el ascenso de puesto, toda vez que de proveerse el nuevo puesto por el sistema de promoción interna, éste se acomodará a lo estipulado en el artículo 6.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

Artículo 47.- Pagas Extraordinarias.- El personal comprendido en el ámbito de este convenio colectivo tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias. Estas gratificaciones se devengarán semestralmente en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente. El importe de las pagas extraordinarias es el que aparece en el anexo I (equivalente al salario base) más la antigüedad.

Para el año 2022, y con el objeto de que las pagas extraordinarias coincidan con el importe del salario base, más la antigüedad a quien le corresponda, el importe de la tercera anualidad del complemento de equipación derivado del convenio anterior y concretado en la reunión mantenida por la comisión de seguimiento del convenio el día

25 de junio de 2020 (BOP Cádiz, 239, 17/12/2020), deberá ser objeto de actualización con el objeto de que dicha equiparación efectuada no quede distorsionada.

Estas pagas extraordinarias se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo que por acuerdo entre la empresa y el trabajador se abonarán junto con las nóminas del mes de Junio y Noviembre Diciembre, haciéndose efectivo el pago de esta última en la primera quincena de dicho mes de diciembre.

Artículo 48.- Plus de nocturnidad. El plus de nocturnidad retribuye las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana. Se establece un importe de 4,25 €/hora para todos los grupos.

Artículo 49.1.- Plus de festividad. El plus de festividad retribuye las horas trabajadas los días que tienen la consideración de festivos conforme al calendario laboral acordado entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores. Se establece un importe de 5,32 €/hora para todos los grupos.

Artículo 49.2.- Complemento por días especiales. Se incluye un plus por hora trabajada en los días señalados en el Anexo I del presente convenio.

Dicho plus no sustituirá sino que se sumará al complemento de festividad en su caso.

Artículo 50.- Horas extraordinarias.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Ambas partes declaran expresamente la intención de reducir las mismas, salvo las de urgente e inaplazable ejecución.

En caso de acuerdo entre trabajador y empresa, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por horas de descanso, a razón de 2 horas por cada hora extraordinaria. La cuantía de las mismas se expresa en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 51.- Gastos de Locomoción o kilometraje.- El abono de gastos de locomoción o kilometraje responde a la necesidad de compensar al trabajador por los desplazamientos que éste realiza en el desempeño de su trabajo. Se retribuirá a 0,19 € por kilómetro recorrido, más gastos de peaje y aparcamiento justificados, conforme a lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 52.- Indemnización por manejo de fondos.- El personal que por sus funciones en el puesto de trabajo, maneje de forma habitual fondos en metálico, percibirá, (por los días efectivamente trabajados), en concepto de Quebranto de Moneda una indemnización destinada a compensar las pérdidas que pudieran sufrir. Se establece una cuantía diaria de 5,00€ por día trabajado.

Artículo 53.- Plus de antigüedad.- Todo trabajador con una antigüedad mínima de 3 años en la empresa reconocida en su nómina percibirá en trienios a razón lo recogido en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 54.- Guardias y disponibilidad.- La disponibilidad consistirá en un sistema de localización proporcionado por la empresa (telefonía móvil,...) para ordenar las actuaciones pertinentes y resolver las incidencias de los servicios públicos afectados.

La disponibilidad será retribuida con 10,72€/día.

La guardia consistirá en estar preparado e inmediatamente localizable para la resolución efectiva de las incidencias fuera de la jornada laboral.

La guardia será retribuida con 22,54€/día.

Artículo 55.- Complementos de productividad. El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo. Por tanto, se constituye como un elemento retributivo motivador, encaminado a fomentar la implicación del personal en el funcionamiento de la empresa.

La valoración de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y el desempeño del mismo y, en su caso, con el grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados al correspondiente programa.

El desarrollo reglamentario de la misma se encuentra en el anexo IV de este convenio.

CAPÍTULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 56.- Régimen de faltas y sanciones.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y normas concordantes.

Artículo 57.- Clasificación de las faltas.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 58.- Faltas leves.- Se considerarán faltas leves, las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes. Se entiende por falta de puntualidad la demora en la incorporación al puesto de trabajo de menos de 15 minutos. Si como consecuencia de la misma se causará perjuicio de alguna consideración a la empresa o clientes, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo o terceros, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo y sin mayores consecuencias. Si como consecuencia del mismo se causará perjuicio de alguna consideración a la empresa o clientes, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo o terceros, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.
- Falta de aseo o limpieza personal.
- No atender al público con la diligencia o corrección debidas.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
- No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

i) Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

j) El retraso de hasta dos días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa.

k) Usar el vestuario o los elementos de protección de seguridad fuera de la jornada laboral.

l) Las faltas de respeto o discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa o en actos de servicio. Si la falta de respeto fuese grave; o las discusiones produjeran escándalo o en presencia de público podrán ser consideradas como falta grave.

m) Quejarse descuidos o negligencias que repercutan levemente en el servicio.

n) Aquellos trabajadores que ostenten el cargo de Responsables de Servicios, y no cumplan los procedimientos establecidos en materia de accidentes de trabajo, en la entrega de documentación relativa a los trabajadores

(incidencias de nómina, partes de bajas médicas, etc...) o en cualquier otro incumplimiento de sus deberes.

Artículo 59.- Faltas graves.- Se considerarán faltas graves, las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de treinta días.

b) La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

c) Acudir tarde, cuando se esté de guardia o sea llamado estando de retén.

d) No comunicar, con puntualidad debida, las actividades que pueden afectar a la cotización a la Seguridad Social.

e) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

f) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, siempre y cuando no exceda de las funciones del trabajador.

En caso contrario si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

Cuando un/a trabajador/a considere que por parte de la persona encargada del servicio o departamento se le está encomendando funciones diferentes a su puesto, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa al objeto de que por parte del departamento de RRHH se le informe sobre dicho particular, no pudiendo dejar de realizar las mismas mientras no obtenga respuesta que deberá emitirse en el plazo máximo de una semana, salvo que la orden sea manifiestamente ilegal. Dejar de llevar a cabo las funciones encomendadas sin previo informe del departamento de RRHH será considerado como desobediencia a los efectos de este apartado.

g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

i) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada muy grave.

j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos o gestiones particulares durante la jornada; así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

k) La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

l) La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.

m) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

n) Faltar dos días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique.

o) Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

p) El retraso entre tres y seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa.

q) La reiteración en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

Artículo 60.- Faltas muy graves.- Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

b) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabaja en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

d) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella. Así como utilizar maquinarias y/o herramientas que no han sido facilitadas por la empresa.

f) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.

g) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

i) La falta grave de respeto y consideración a los clientes, con escándalo, durante la jornada de trabajo.

j) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

l) La negligencia o desidia continuada en el desempeño del trabajo encomendado dentro de las funciones del trabajador.

- m) Originar riñas y peticiones con los compañeros de trabajo o clientes.
 n) La simulación de enfermedad o accidente.
 o) Prestar sus servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
 p) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
 q) La reincidencia en falta grave, aunque sea distinta naturaleza, dentro de un semestre.

Artículo 61.- Graduación de las sanciones.- Las sanciones que la empresa podrá imponer según su gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Para la graduación de las sanciones descritas, se tendrá en cuenta el perjuicio causado a la empresa, trabajadores o terceros; la repercusión o trascendencia de los hechos; así como la categoría profesional o grado de responsabilidad de el/la trabajador/a en la empresa.

Artículo 62.- Procedimiento Sancionador.- Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio Colectivo. En el trámite de audiencia, que se aplicará a las faltas graves y muy graves, el interesado tendrá el derecho a su defensa, a ser oído y a presentar las alegaciones que estime oportunas.

Artículo 63.- Prescripción de las faltas.- Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días; y las muy graves a los 30 días, a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso el plazo de prescripción comenzará a iniciarse a los 15 días de haberse cometido los hechos. Todo ello sin perjuicio de que si el hecho fuera constitutivo de ilícito penal, el plazo de prescripción será el contemplado en el Código Penal.

Si la persona trabajadora que haya sido sancionada, no pudiera cumplir su sanción total o parcialmente, como consecuencia de haber finalizado su relación laboral con la empresa, deberá cumplir aquella parte que le quedara pendiente en el momento de que hubiera una nueva incorporación laboral, salvo que para esa fecha la falta ya se hubiese cancelado según lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 64.- Cancelación de las faltas.- De todas las faltas quedará constancia en los expedientes de personal. No obstante lo anterior, se cancelarán a los 4 meses las leves; a los 8 meses las graves; y a los 12 meses las muy graves.

Artículo 65.- Principios de respeto a la dignidad de las personas y a sus derechos fundamentales.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en aras del principio fundamental de igualdad de trato, se comprometen a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de trabajadoras y trabajadores. Para ello se evitará todo tipo de intercambio verbal o de conducta de naturaleza sexual y cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso. De todas las faltas quedará constancia en los expedientes de personal.

Se entiende por acoso sexual en el trabajo 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.

El acoso sexual y moral por razón de sexo está tipificado dentro del régimen sancionador del presente Convenio Colectivo como falta muy grave. La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni supondrá represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Debe evitarse su culpabilización apoyándola en todo momento e informando de los procedimientos existentes en la empresa para actuar en los casos de acoso de este tipo y/o para emprender acciones legales.

Como mejora a la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, se considerará el acoso sexual y moral por razón de sexo como riesgo laboral en el plan de prevención de la empresa. En el caso de que la víctima permanezca en situación de incapacidad laboral se considerará ésta como contingencia profesional (es decir, enfermedad profesional o accidente de trabajo).

La prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo se abordará de dos formas:

. Constituir una Comisión de Igualdad que sea paritaria entre empresa y representación sindical y que, entre otras funciones, tenga las de prevención, información, sensibilización y formación en la materia además de las de intervención en los casos de acoso sexual y moral por razón de sexo.

. Negociar y acordar protocolos de prevención y de actuación y denuncia en casos de acoso sexual y moral por razón de sexo.

La empresa arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que deberán negociarse con la representación legal de trabajadores.

Entre otras medidas y, tal como recomiendan las Leyes de igualdad estatal y andaluza:

. Se elaborará y difundirá el código de buenas prácticas.

. Se realizarán campañas informativas.

. Se diseñarán acciones o planes de formación.

. Comunicación efectiva de la declaración de principios, del protocolo acordado y de cualquiera de las medidas adoptadas en la empresa a toda la plantilla.

. DISPOSICIÓN FINAL 1ª: La empresa dispone de Procedimiento de actuación en materia de acoso, firmado por la representación de las partes negociadoras (Dirección y Presidente Comité de Empresa) con fecha 1 de noviembre de 2008.

. DISPOSICIÓN FINAL 2ª: La empresa dispone de Plan de Igualdad firmado por las partes con fecha 8 de marzo de 2021 e inscrito y depositado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajadores con efectos de 4 de mayo de 2021.

ANEXO I

TABLA SALARIAL GENÉRICA					
GRUPO I (Equiparación a A1)					
PUESTO	Salario Base / Mes □	C. Puesto / Mes □	P.P.P. Extras / Mes □	2ª Equip.	Total Anual □
Técnico Licenciado (Ingeniero Industrial)	1.424,76	265,41	237,45	892,43	33.840,60
R. Dpto. RR HH/ Dpto. Jdco.	1.564,43	493,54	260,74	325,65	31.732,32
R. EDAR	1.564,43	493,54	260,74	325,65	31.732,32
R. Calidad / PRL	1.508,57	446,99	251,43	400,14	31.285,56
Técnicos Licenciados	1.424,76	265,41	237,45	586,39	30.168,12
GRUPO II (Equiparación a A2)					
PUESTO	Salario Base / Mes □	C. Puesto / Mes □	P.P.P. Extras / Mes □	2ª Equip.	Total Anual □
R. Oficina Técnica	1.676,18	670,47	279,37	16,83	31.714,20
R. Gestión y Contr. Econ.	1.564,43	493,54	260,74	0,00	27.824,52
Técnicos Diplomados	1.396,82	214,18	232,80	262,55	25.276,20
GRUPO III (Equiparación a C1)					
PUESTO	Salario Base / Mes □	C. Puesto / Mes □	P.P.P. Extras / Mes □	2ª Equip.	Total Anual □
Coord. Limpieza Viaria	1.340,94	167,62	223,49	71,56	21.643,32
Coord.Servicio de autobuses	1.340,94	167,62	223,49	71,56	21.643,32
Contable	1.229,20	130,37	204,87	183,31	20.973,00
Administrativo	1.229,20	130,37	204,87	183,31	20.973,00
GRUPO IV (Equiparación a C2)					
PUESTO	Salario Base / Mes □	C. Puesto / Mes □	P.P.P. Extras / Mes □	2ª Equip.	Total Anual □
Capataz de Obras	1.201,26	107,10	200,21	220,55	20.749,44
Oficial Electricista	1.173,33	89,40	195,56	208,15	19.997,28
Inspector de servicio	1.201,26	107,10	200,21	123,20	19.581,24
Encargado/a Servicio de Limpieza Playas	1.201,26	107,10	200,21	123,20	19.581,24
Encargado/a Servicio de Limpieza	1.201,26	107,10	200,21	123,20	19.581,24
Oficial Mantenimiento Instalaciones	1.201,26	107,10	200,21	117,33	19.510,80
Oficial Mecánico	1.173,33	89,40	195,56	150,85	19.309,68
Oficial Carpintero	1.173,33	89,40	195,56	150,85	19.309,68
Conductor Perceptor Bus	1.117,45	76,37	186,24	203,00	18.996,72
Oficial 1ª (albañil, fontanero, jardinero, carpintero, ...etc)	1.173,33	89,40	195,56	88,28	18.558,84
Auxiliar Contable/ RRHH	1.089,52	64,26	181,58	175,43	18.129,48
Conductor	1.061,59	57,74	176,93	158,04	17.451,60
Auxiliar Administrativo	1.061,59	57,74	176,93	119,85	16.993,32
GRUPO V (Equiparación a E)					
PUESTO	Salario Base / Mes □	C. Puesto / Mes □	P.P.P. Extras / Mes □	2ª Equip.	Total Anual □
Peón Especialista Punto Limpio	1.061,59	57,74	176,93	158,04	17.451,60
Peón Especialista EDAR	1.061,59	57,74	176,93	101,56	16.773,84
Peón Electricistas	893,96	29,80	148,99	250,56	15.879,72
Operario Mantenimiento Playas	866,03	17,70	144,33	236,90	15.179,52
Auxiliar Aparcamiento	893,96	29,80	148,99	145,08	14.613,96
Peón Jardinero	893,96	29,80	148,99	145,08	14.613,96
Peón Punto Limpio	893,96	29,80	148,99	145,08	14.613,96
Peón Limpieza Fuentes	893,96	29,80	148,99	145,08	14.613,96
Peón (albañil, fontanero, jardinero, carpintero, ...etc)	893,96	29,80	148,99	145,08	14.613,96
Operario Recogida Animales	893,96	29,80	148,99	145,08	14.613,96
Peón Recogida Enseres	866,03	17,70	144,33	174,87	14.435,16
Limpiador	866,03	17,70	144,33	174,87	14.435,16

Grupo	Q.Moneda €/día trabajado	H.Extra €/día	Nocturnidad □/h	Festividad €/día	plus antigüedad
I	5,37	23,62	4,29	5,37	36,84
II	5,37	19,32	4,29	5,37	32,10
III	5,37	16,64	4,29	5,37	27,66

Grupo	Q.Moneda €/día trabajado	H.Extra €/día	Nocturnidad □/h	Festividad €/día	plus antigüedad
IV	5,37	15,03	4,29	5,37	18,48
V	5,37	12,34	4,29	5,37	13,87
Festividad €/día especial			Plus por día de alteración de cuadrante		
10,00			10,00		
10,00			10,00		
10,00			10,00		
10,00			10,00		
10,00			10,00		
GUARDIA:			22,54 □/día		
DISPONIBILIDAD:			10,72 €/día		

TABLA SALARIAL ESPECIFICA							
GRUPO I (Equiparación a A1)							
(1)	PUESTO	Salario Base / Mes □	C. Puesto / Mes □	P.P.P. Extras / Mes □	Plus Adapt./ Mes □	2ª Equip.	Total Anual □
1101	Tecnico Licenciado (Terciario)	1.424,76	265,40	237,45	304,47	586,39	33.821,64
166	R. EDAR	1.564,43	493,54	260,74	140,11	325,65	33.413,64
GRUPO II (Equiparación a A2)							
(1)	PUESTO	Salario Base / Mes □	C. Puesto / Mes □	P.P.P. Extras / Mes □	Plus Adapt./ Mes □	2ª Equip.	Total Anual □
152	R. Oficina Técnica	1.676,18	670,47	279,37	845,51	16,83	41.860,32
5	R. Gestión y Contr. Econ.	1.564,43	493,54	260,74	26,98	0,00	28.148,28
GRUPO III (Equiparación a C1)							
(1)	PUESTO	Salario Base / Mes □	C. Puesto / Mes □	P.P.P. Extras / Mes □	Plus Adapt./ Mes □	2ª Equip.	Total Anual □
161	Coord. Punto Limpio	1.340,94	167,62	223,49	549,00	0,00	27.372,60
14	Coord.Servicio de autobuses	1.340,94	167,62	223,49	407,14	71,56	26.529,00
109	Administrativo	1.229,20	130,37	204,87	77,52	183,31	21.903,24
GRUPO IV (Equiparación a C2)							
(1)	PUESTO	Salario Base / Mes □	C. Puesto / Mes □	P.P.P. Extras / Mes □	Plus Adapt./ Mes □	2ª Equip.	Total Anual □
1475	Conductor (Barredora 1)	1.061,59	57,74	176,89	1179,27	158,04	31.602,36
1478	Conductor (Barredora 2)	1.061,59	57,74	176,89	945,60	158,04	28.798,32
1476	Conductor (Barredora 3)	1.061,59	57,74	176,89	733,45	158,04	26.252,52
1474	Conductor (Barredora 4)	1.061,59	57,74	176,89	662,45	158,04	25.400,52
1477	Conductor (Barredora 5)	1.061,59	57,74	176,89	260,63	158,04	20.578,68
17	Inspector de servicio (Autobuses)	1.201,26	107,10	200,21	331,33	123,20	23.557,20
168/368	Oficial Mantenimiento Instalaciones (EDAR)	1.201,26	107,10	200,21	224,89	117,33	22.209,48
367	Oficial Mantenimiento Instalaciones (EDAR)*	1.201,26	107,10	200,21	217,83	117,33	22.124,76
1099	Oficial (Terciario 1)	1.173,33	89,40	195,56	64,88	208,14	20.775,72
1100	Oficial (Terciario 2)	1.173,33	89,40	195,56	21,78	208,14	20.258,52
42	Oficial (Mecánico)	1.173,33	89,40	195,56	68,04	150,85	20.126,16
34	Conductor Perceptor Bus	1.117,45	76,37	186,24	47,20	203,00	19.563,12
GRUPO V (Equiparación a E)							
(1)	PUESTO	Salario Base / Mes □	C. Puesto / Mes □	P.P.P. Extras / Mes □	Plus Adapt./ Mes □	2ª Equip.	Total Anual □
367/368	Peón Especialista EDAR	1.061,59	57,74	176,93	233,60	101,56	19.577,04
167	Peón Especialista EBAR	1.061,59	57,74	176,93	106,79	101,56	18.055,32
115	Auxiliar Aparcamiento	893,96	29,80	148,99	43,46	145,08	15.135,48

(1) Cód. Empleado

Grupo	Q.Moneda €/día trabajado	H.Extra €/día	Nocturnidad □/h	Festividad €/día	plus antigüedad
I	5,37	23,62	4,29	5,37	36,84
II	5,37	19,32	4,29	5,37	32,10
III	5,37	16,64	4,29	5,37	27,66
IV	5,37	15,03	4,29	5,37	18,48
V	5,37	12,34	4,29	5,37	13,87
Festividad €/día especial			Plus por día de alteración de cuadrante		
10,00			10,00		
10,00			10,00		
10,00			10,00		
10,00			10,00		
10,00			10,00		
GUARDIA:			22,54 □/día		
DISPONIBILIDAD:			10,72 €/día		

ANEXO II
GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Sistema de clasificación:

1.- El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio público.

Grupos profesionales:

2.- Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1 (equiparación a A1).- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores/as que en el desempeño de su trabajo requieran un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia e iniciativa, autonomía y responsabilidad. Formación: Título de Doctor/a, Grado, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalentes.

Grupo 2 (equiparación a A2).- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores/as que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluyen además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Formación: Título de Diplomado/a/Grado Universitario, Ingeniero/a Técnico/a, Arquitecto/a Técnico/a o equivalentes.

Grupo 3 (equiparación a C1). Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores/as que realizan funciones con elevado grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren amplia experiencia y un grado considerable de responsabilidad, así como aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico/a Superior o Técnico/a Especialista, o equivalente, de grado medio y/o formación laboral equivalente.

Grupo 4 (equiparación a C2).- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores/as que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional. Formación: Título de Graduado/a en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico/a o Técnico/a Auxiliar, o equivalentes y / o formación laboral equivalente.

Grupo 5 (equiparación a E).- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores/as que lleven a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Así mismo, incluirá a aquellos trabajadores/as que lleven a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencias y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan formación específica. Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria. Igualmente, pueden carecer de formación académica, pero con experiencia profesional que les capacite para el desempeño del puesto de trabajo en cuestión.

3. Para los Grupos III a VI se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en la categoría profesional concreta de al menos seis meses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicha categoría, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva en horas de al menos 50 horas para el grupo V y VI, 200 horas para el grupo IV o 300 horas para

el grupo III.

ANEXO III

AYUDAS POR ESTUDIO A HIJOS/AS DE EMPLEADOS/AS	
Niños de 0 a 3 años (sin cobertura en la red pública de enseñanza) preescolar, infantil, primaria	75,14
ESO	75,14
ciclos formativos grado medio (FP o ciclos formativos grado medio).	75,14
Estudios de grado superior, bachillerato, ciclos formativos grado superior	360,61
Estudios universitarios grado, postgrados oficiales.	450,76

COMPLEMENTOS POR DÍAS ESPECIALES 10,00 □ HORA

Día 1 de enero	de las 00:00 a las 24:00 horas
Día 6 de enero	de las 00:00 a las 24:00 horas
Día 24 de diciembre	de las 21:00 a las 24:00 horas
Día 25 de diciembre	de las 00:00 a las 24:00 horas
Día 31 de diciembre	de las 00:00 a las 24:00 horas
Jueves y Viernes Santo,	de 00:00 a las 24:00 horas

ANEXO IV

REGLAMENTO DE PRODUCTIVIDAD EN MODUS.

Artículo 1. Objeto, ámbito y finalidad.

1.- El objeto del presente Reglamento es regular la gestión y cuantificación del Complemento de Productividad, atendiendo a los principios recogidos en el artículo 24. c) de la 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.

2.- El presente Reglamento se aplica al personal sujeto al Convenio Colectivo de MODUS, siempre que tenga una relación laboral superior a un año ininterrumpido.

3.- El Complemento de Productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el personal desempeña sus funciones, con independencia del rango del mismo en la estructura administrativa y del nivel de complementos que tenga asignado el puesto que ocupe dentro de los establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

Portanto, se constituye como un elemento retributivo motivador, encaminado a fomentar la implicación del personal en el funcionamiento de la empresa.

Artículo 2. Del Complemento de Productividad y su normativa.

1.- El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador/a desempeña su trabajo y su apreciación se realizará en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

2.- En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo, originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

3.- Las cantidades que perciba cada empleado por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás trabajadores/as como de los representantes sindicales.

4.- La cantidad máxima a distribuir por trimestre, por empleado, será de 300 euros para todos los factores.

Dicho importe máximo lo obtendrá el empleado que en la valoración de los diferentes factores alcance la puntuación del 60%, percibiendo aquellos que obtengan una puntuación inferior, la parte proporcional.

No obstante, los trabajadores que presten su relación laboral a jornada reducida, percibirán la parte proporcional que le correspondieran si estuviesen trabajando a jornada completa.

Artículo 3. Criterios, cuantificación y asignación Complemento Productividad.

Los criterios para la cuantificación económica del Complemento de Productividad están constituidos por los siguientes factores:

a) Carga de Trabajo No Propia: (20%) Carga de Trabajo soportada por ausencia del personal, ya se trate de absentismo justificado o de absentismo no justificado y no haya sido efectuada sustitución, así como tareas ajenas a su propio puesto que se asuman voluntariamente.

b) Flexibilidad en la Interpretación de las Funciones Propias (10%). Se referirá al grado de flexibilidad que presente el empleado en la auto-interpretación de las funciones propias con relación a los cometidos que se le encomienden y con la implantación del nuevo método de trabajo, a sensu contrario, no se puntuará la rigidez excesiva en la interpretación de la ficha de funciones propias. El presente parámetro tiene por objeto valorar la corresponsabilización del empleado y su autoconcepción como parte de una organización que necesita para su formal funcionamiento un grado de entendimiento entre las partes que la forman, conciliando los derechos y deberes laborales desde su interpretación en el seno del Sector Público, que debe anteponer el interés general al individual.

c) Capacidad resolutoria (20%). Retribuye la solución satisfactoria de problemas puntuales que puedan surgir en el desarrollo de su puesto de trabajo, por iniciativa propia y que, en caso de no haber sido adoptada la solución, hubiera supuesto retraso o paralización en su tarea. Asimismo, retribuye aquellas iniciativas o actuaciones del personal que supongan mejoras en la prestación del servicio, y/o en el ámbito de las relaciones con los ciudadanos o con organismos públicos.

Se valorará el número de problemas puntuales solucionados, importancia de los mismos y mejoras introducidas en los servicios.

d) Aportaciones (10%). Medirá las aportaciones que los empleados que realicen, diseño de documentos, procedimientos de trabajo, flujos de trabajo, mantenimiento y

la contribución a la creación de una cultura organizativa de buena gestión, etc.
d) Reducción de tiempos y de costes, organización y control (30%). Medirá la reducción en los tiempos de trabajo y en los costes, tramitaciones, atención de partes de trabajo o similar que guarde una relación directa con los cambios operados en la organización por el método de trabajo, analizando así las mejoras en la organización y en las herramientas que contribuyen a mejorar y reducir los tiempos en el desempeño de tareas.
e) Calidad de los trabajos (10%). Medirá el grado de calidad de los trabajos, ya sean de contenido manual, o intelectual en términos de grado de ajuste a las prescripciones que le resulten de aplicación y a la integración de técnicas de modernización y calidad, con la utilización de programas, herramientas y demás medios facilitados.

Artículo 4. Gestión del complemento de productividad.

1. El complemento de productividad se devengará y abonará con carácter trimestral, en las condiciones, circunstancias y cuantía que corresponda, de conformidad con lo señalado en los artículos 2 y 3 del presente reglamento.

2. El órgano de determinación, gestión y control de los programas de valoración y distribución del complemento de productividad del personal al que se le aplique este reglamento, será el Consejero competente en materia de recursos humanos de la sociedad.

3. La productividad regulada en este reglamento se evaluará y cuantificará trimestralmente mediante propuesta formulada por la Dirección previo informe de los responsables de servicio. En este sentido, una vez finalizado cada trimestre, los responsables de servicio emitirán informe de conformidad en el modelo contemplado en el anexo A de este reglamento. La Dirección deberá firmar el informe de los responsables de servicio manifestando su conformidad o no con el mismo, siendo necesario que, en caso de disconformidad, emita su propia valoración según el modelo contemplado en el anexo B.

Las propuestas realizadas por la Dirección, bien dando el conforme al responsable de servicio jefe, o bien mediante su propia valoración, deberán ser remitidas al departamento de recursos humanos antes del día 15 del mes siguiente a la finalización del trimestre, para que desde ese departamento se remite al Consejero, para que lleve a cabo la aprobación de la valoración definitiva mediante resolución.

4. Si durante el trimestre el personal se encontrare en situación de incapacidad temporal, cualquiera que fuere su causa, o en los que disfrute, de cualquiera de los permisos, licencias o periodos vacacionales a que tuviera derecho; la valoración a los efectos de la productividad se realizará atendiendo al período del trimestre en que estuviera prestando servicios. Si por el contrario, no hubiese prestado sus servicios ningún día del trimestre no podrá valorarse la productividad en dicho período.

El personal que preste sus servicios como indefinido no fijo, no percibirá la productividad regulada en este artículo aquellos periodos del año en los que no preste servicios, y la parte proporcional del trimestre en el que parte del tiempo ha prestado servicios y otra parte no.

Artículo 5. Control y revisión del reglamento de productividad.

1. Con el objeto de velar por la máxima objetividad en la aplicación del presente reglamento, se constituirá un órgano colegiado que analizará el desarrollo y cumplimiento del mismo.

2. Dicho órgano colegiado, que será paritario, estará compuesto por dos representantes del comité de empresa, y por dos de la empresa, actuando como secretario del mismo, el Jefe del Departamento de Recursos Humanos. Este órgano se reunirá, al menos, con una periodicidad trimestral y en sus sesiones se analizará el desarrollo y cumplimiento de este reglamento, elevándose a la Presidencia las propuestas que proceda

ANEXO A

INFORME DE VALORACIÓN DE PRODUCTIVIDAD POR EL JEFE DE SERVICIO
Nombre y apellidos _____ (trabajador/a)
Servicio _____

Periodo valorado (marcar el que corresponda)	Primer trimestre	Año _____
	Segundo trimestre	
	Tercer trimestre	
	Cuarto trimestre	

Factores objeto de valoración				
	5%	10%	15%	20%
Carga de trabajo no propia (marcar lo que proceda)				
Flexibilidad en la interpretación funciones propias (marcar lo que proceda)	2%	4%	8%	10%
	5%	10%	15%	20%
Aportaciones (marcar lo que proceda)				
Reducción de tiempos y de costes (marcar lo que proceda)	2%	4%	8%	10%
	5%	15%	25%	30%
Calidad de los trabajos (marcar lo que proceda)				
Capacidad resolutoria (marcar lo que proceda)	2%	4%	8%	10%
TOTAL % OBTENIDO				

EL EVALUADOR

Fdo.:

Conforme la Dirección
(En caso de no estar conforme deberá firmar su propia evaluación)
El Consejero

Fdo.:

SI	NO
----	----

ANEXO B

INFORME DE VALORACIÓN DE PRODUCTIVIDAD POR EL CONSEJERO
Nombre y apellidos _____ (trabajador/a)
Servicio _____

Periodo valorado (marcar el que corresponda)	Primer trimestre	Año _____
	Segundo trimestre	
	Tercer trimestre	
	Cuarto trimestre	

Factores objeto de valoración				
Carga de trabajo no propia (marcar lo que proceda)	5 %	10 %	15 %	20 %
Flexibilidad en la interpretación funciones propias (marcar lo que proceda)	2 %	4 %	8 %	10 %
Aportaciones (marcar lo que proceda)	5 %	10 %	15 %	20 %
Reducción de tiempos y de costes (marcar lo que proceda)	2 %	4 %	8 %	10 %
Calidad de los trabajos (marcar lo que proceda)	5 %	15 %	25 %	30 %
Capacidad resolutoria (marcar lo que proceda)	2 %	4 %	8 %	10 %
TOTAL % OBTENIDO				

EL CONSEJERO
Fdo.:

Nº 67.238

ADMINISTRACION LOCAL

**AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA
EDICTO**

Informe de Rentas 779/22. Expte. nº 5/22 Publicación y exposición pública de la Matrícula Provisional del IAE de 2022.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3º del Real Decreto 243/95, de 17 de febrero, por el que se regula la gestión del Impuesto sobre Actividades Económicas, hago saber que se encuentra a disposición del público la Matrícula Provisional correspondiente al presente año 2022, remitida por la Administración Tributaria del Estado, la cual podrá ser examinada durante el plazo de QUINCE DÍAS, contados a partir del siguiente al de la publicación de este Edicto en el B.O.P.

Contra los actos de inclusión de un sujeto pasivo, así como su exclusión o la alteración de cualquiera de los datos a los que se refiere el apartado 2 del art.2º del citado Real Decreto, cabe interponer Recurso de Reposición potestativo ante la Agencia Estatal Tributaria o reclamación Económica Administrativa, ante el Tribunal correspondiente, ambos en el plazo de UN MES, a contar desde el día inmediato siguiente al del término de período de exposición pública de la Matrícula.

La interposición del Recurso de Reposición o reclamación Económica-Administrativa contra los citados actos, no originarán la suspensión de los actos liquidatorios subsiguientes, salvo que así lo acuerden expresamente los órganos resolutorios competentes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Chipiona, a siete de junio de dos mil veintidós. LA CONCEJALA DE HACIENDA TENIENTE DE ALCALDE. Firmado. María Dolores Naval Zarazaga.
Nº 61.185

**AYUNTAMIENTO DE PRADO DEL REY
ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA**

Resolución de Alcaldía nº 2022-1000 del Ayuntamiento de Prado de Rey por la que se aprueba y se somete a información pública el pliego de cláusulas administrativas particulares para la concesión administrativa del uso del bien demanial (bien de dominio público) a través de explotación y uso del quiosco-bar situado en la Plaza de Andalucía del municipio de Prado del Rey.

Habiéndose instruido por los servicios competentes de este Ayuntamiento, expediente de concesión administrativa de uso privativo que se detalla a continuación, se convoca, por plazo de veinte días hábiles, trámite de información pública, a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [http://pradodelrey.sedelectronica.es].

El presente anuncio servirá de notificación a los interesados, en caso de que no pueda efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia.

En Prado del Rey, La Alcaldesa. Fdo. María Vanessa Beltrán Morales.
Documento firmado electrónicamente. Nº 62.986

AYUNTAMIENTO DE SETENIL DE LAS BODEGAS

BASES PARA LA SELECCIÓN DE UNA PLAZA DE TÉCNICO/A MEDIO DE BIBLIOTECA, COMO FUNCIONARIO/A INTERINO/APOR VACANTE, A TIEMPO PARCIAL, PARA EL AYUNTAMIENTO DE SETENIL DE LAS BODEGAS.

PRIMERA. - OBJETO.

1. Las presentes bases tienen como objeto la selección de un/a plaza de Técnico/a Medio de Biblioteca vacante en el Ayuntamiento de Setenil de las Bodegas, a tiempo parcial, en régimen de funcionario interino, así como la creación de una bolsa de trabajo del citado puesto.

2. La presente selección se fundamenta en lo regulado en el artículo 20. cuatro Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

SEGUNDA. - RÉGIMEN JURÍDICO.

1. Los nombramientos que se realicen derivados de la selección se realizarán en régimen funcional, y se efectuarán al amparo de lo previsto en el 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 (TRLEBEP) y demás legislación que resulte aplicable en materia de función pública.

Escala: Administración Especial
Subescala: Técnica/Media
Grupo: A
Subgrupo: A2

2. La jornada laboral a tiempo parcial será de 4 horas diarias (20 horas semanales), de lunes a viernes en horario de mañana de 10:00 a 12:00 Horas y horario de tarde de 17:00 a 19:00 Horas. Sin perjuicio que el horario pueda cambiarse por necesidades del Servicio.

3. Las retribuciones del personal a seleccionar, serán determinadas conforme a la legislación vigente.

TERCERA. - FUNCIONES A DESEMPEÑAR.

Las funciones genéricas del puesto de Técnico/a Medio de Biblioteca, son las que se especifican a continuación:

1.- El empleado público seleccionado será el encargado y responsable del funcionamiento y buena marcha de la Biblioteca Municipal, lo cual implicará, entre otras:

- Velar por el especial cumplimiento de las normas y reglamento del uso de las bibliotecas por parte de los usuarios.
- Gestión y mantenimiento del fondo bibliográfico y documental.
- Ordenación, organización, conservación de la colección.
- Atención, orientación y resolución de los servicios de información bibliográfica y de referencia.
- Gestión de los servicios de acceso al documento, consulta en sala y préstamo y devolución de materiales.
- Llevar a cabo todos los servicios automatizados, recursos y servicios electrónicos de la biblioteca.
- Vigilancia y control de las salas de estudio.
- Realización de recuentos y expurgo.
- Asistencia en los procesos de mantenimiento de los catálogos.
- Mantenimiento de la página web, blog y redes sociales de la biblioteca, así como la difusión del programa de servicios y actividades.
- Gestionar las actividades de extensión bibliotecaria y de formación de usuarios.
- Colaboración en la realización de programas de acción cultural y actividades de animación y fomento de la lectura, así como de dinamización.
- Elaboración de documentos e instrumentos básicos de difusión de la biblioteca y/o de la lectura.
- Llevar a cabo las tareas administrativas relacionadas con el servicio (altas, bajas, expedición de carnés, etc.).
- Coordinación de cuantas tareas le sean encomendadas para la buena gestión del organismo.
- Cualesquiera otras tareas análogas que le puedan ser asignadas siempre y cuando respondan a necesidades colectivas de interés público para el fomento de la cultura en el municipio y estén relacionadas con el puesto de trabajo.

CUARTA. - REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.

Para ser admitidos en la selección, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del 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 (TRLEBEP).

- No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los Órganos Constitucionales o Estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario correspondiente, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

- Estar en posesión del Título de Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación o Grado en Información y Documentación. En caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación y además se adjuntará al título su traducción jurada.

- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas del puesto.

- Tener cumplidos 16 años y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

Los requisitos indicados deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes, y mantenerse durante el proceso selectivo.

Las personas con discapacidad deberán además acreditar, tanto su condición de discapacidad como su capacidad para desempeñar las funciones a desempeñar.