

El sistema de medida para cada uno de los parámetros es el siguiente:

Por cada falta de asistencia al trabajo superior a una hora, se deducirán cincuenta puntos absolutos en cómputo mensual del valor original fijado. Se considerará falta de asistencia al trabajo, a estos efectos, cualquier ausencia que no responda a los supuestos de licencias contemplados en este Convenio, licencias por maternidad o vacaciones.

Por cada falta de puntualidad en la incorporación al puesto de trabajo, ya sea al inicio de la jornada laboral o tras cualquier período de ausencia justificada, se deducirán diez puntos absolutos en cómputo mensual del valor original.

4W-5607

### *Delegación Territorial en Sevilla*

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo de la empresa Transquality 2001, S.L.U., y sus trabajadores del centro de trabajo de Sevilla.

Expediente: 41/01/0197/2022.

Fecha: 23 de agosto de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Jorge Lacueva Muñoz.

Código: 41100111012013.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Transquality 2001, S.L.U. (Código 41100111012013), suscrito por la representación legal de los trabajadores y la referida entidad, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («BOE» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («BOE» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («BOE» n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012, de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.— Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Transquality 2001, S.L.U. (Código 41100111012013), suscrito por la representación legal de los trabajadores y la referida entidad, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022.

Segundo.— Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 23 de agosto de 2022.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 2022 DE LA EMPRESA TRANSQUALITY 2001, S.L.U.  
Y SUS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA

### CAPÍTULO I

#### *Disposiciones generales*

Artículo 1.º— *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente convenio afecta a la totalidad del personal que trabaja por cuenta de Transquality 2001, S.L.U., en su centro de trabajo de Sevilla.

Artículo 2.º— *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos legales desde el día 1 de enero de 2022 y finalizará el día 31 de diciembre de 2022. Los efectos económicos del convenio colectivo tendrán vigencia desde el día de su firma sin carácter retroactivo; no obstante, quedarán consolidadas todas las cantidades percibidas por los trabajadores afectados por el mismo, como mejora voluntaria a cuenta de convenio, con anterioridad a su firma.

El convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes negociadoras con una antelación mínima de tres meses antes de finalizar su vigencia. La denuncia del convenio se habrá de llevar a cabo mediante escrito comunicado fehacientemente a la empresa en su domicilio en el centro de trabajo de Sevilla, o a la representación de los trabajadores con entrega personal mediante acuse de recibo al delegado del personal. En caso de no realizarse denuncia del convenio colectivo por cualquiera de las partes, el mismo se prorrogará por anualidades sucesivas.

Denunciado el convenio colectivo por cualquiera de las partes negociadoras, la Comisión negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, y las partes firmantes se emplazan para que esta Comisión negociadora esté formalizada antes del 28 de febrero de 2023. El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de doce meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia. Durante las negociaciones de un nuevo convenio colectivo el texto articulado y las tablas salariales vigentes se entenderán prorrogados, incluso si las negociaciones se prolongan durante tiempo superior a un año desde su denuncia,

quedando por tanto prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio acuerde sobre su retroactividad.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se alcanzaran acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o bien se produjesen cambios en el cuerpo normativo de este texto, las partes negociadoras se reunirán con la finalidad de adecuar o adaptar el convenio a la nueva regulación y pactos.

Artículo 3.º— *Vinculación en la totalidad de lo pactado y legislación supletoria.*

La totalidad de las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un conjunto orgánico e indivisible, por lo que las partes negociadoras se obligan a respetar y mantener sus compromisos respecto de la totalidad de las cláusulas pactadas.

Este convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier convenio de ámbito superior en todo lo expresamente regulado en el mismo y en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores. Si por cualquier circunstancia la jurisdicción social declarase nulo o sin efecto alguno de los pactos de este, las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto. Del mismo modo en caso de producirse alguna modificación legal que sea de obligado cumplimiento, anulando o modificando algún artículo o acuerdo establecido en este convenio las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación.

Artículo 4.º— *Comisión paritaria y adhesión al Sercla.*

A) Comisión paritaria.

A 1) Composición, funciones y competencias.

Para la interpretación de este Convenio y control de su cumplimiento, se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por un total de dos representantes de cada una de las partes negociadoras del presente convenio:

- Dos representantes de la empresa.
- Dos representantes de los trabajadores.

En la Comisión participarán un máximo de dos asesores por cada parte sin derecho a voto.

De todas las reuniones que se celebren, así como de todos los acuerdos que se adopten, se levantará Acta por el Secretario que se nombre de entre sus componentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación y aplicación de los términos y condiciones del convenio, incluido el contenido establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Vigilancia del cumplimiento de las condiciones estipuladas en el Convenio, así como la adaptación, o en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia.
- d) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula o anulable alguna de las cláusulas del presente convenio, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad o anulabilidad en el plazo máximo de 15 días desde la resolución administrativa o judicial.
- e) Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

A2) Procedimiento y plazos de actuación.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo solicite cualquiera de las dos partes firmantes de este convenio.
2. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones y competencias atribuidas a esta Comisión.

Las competencias y funciones asignadas a la Comisión Paritaria son preceptivas para las partes firmantes del presente convenio, por lo que ambas partes se comprometen a convocar la Comisión y pasar por su resolución con carácter previo al sometimiento al Sercla y a la jurisdicción social.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces se considere oportuno por el Presidente, si lo hubiere, y siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones atribuidas a esta Comisión.

La Comisión Paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días naturales desde que se efectúe la convocatoria.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan los miembros que la componen para cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

Los acuerdos deberán tomarse por mayoría simple de los miembros que la componen, y los mismos se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria.

Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

A estos efectos, se designa como domicilio de la Comisión el centro de trabajo de la empresa en Sevilla.

B) Adhesión al Sercla.

A los efectos correspondientes, se hace constar la adhesión expresa de las partes firmantes al Sercla, para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo para la negociación sin alcanzar acuerdo siempre que estos no lo fueran de aplicación directa, y ello por tratarse de un órgano que favorece la capacidad autónoma de resolver conflictos. En caso de no lograr acuerdo en la Comisión Paritaria, cuya convocatoria y resolución es preceptiva para las partes, ni en el Sercla conforme a su procedimiento legal, se acudiría a la Jurisdicción de lo Social competente.

## CAPÍTULO II

*Jornada, vacaciones y permisos*Artículo 5.º— *Jornada de trabajo.*

La jornada a efectos retributivos será la anual equivalente a mil ochocientos diez horas con veintisiete minutos anuales de trabajo efectivo, distribuidas de acuerdo con el calendario laboral, en función de la programación de la empresa y respetando los descansos legales establecidos. De conformidad al Reglamento 561/2006.

La jornada laboral se distribuirá de lunes a sábado. Cuando se trabaje el domingo se compensará con un día de descanso dentro de las dos semanas siguientes.

La jornada ordinaria de trabajo diario será de ocho horas, cuarenta horas semanales, dada la dificultad de computar a efectos económicos el tiempo efectivo de trabajo y el tiempo de presencia, se entenderá que las ocho primeras horas de jornada serán efectivas de trabajo, y el exceso sobre dicha jornada diaria que se pudiera producir por necesidades de la actividad, será considerado como de presencia.

Dada la característica de esta actividad, cuando las necesidades del servicio lo requieran, se realizarán las horas extraordinarias y de presencia que como máximo estén permitidas en la legislación vigente. A la normativa legal vigente se estará también en cuanto a descanso semanal y diario. En los casos de concurrir un festivo o más en la semana se reducirán tantas jornadas como días festivos existan a razón de 7 horas 48 minutos por jornada.

Artículo 6.º— *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año, a los que se sumarán los dos festivos locales, los cuales no se disfrutarán en la fecha que establezca el calendario oficial de trabajo sino de forma acumulada a cada uno de los períodos de vacaciones que se asigne a cada trabajador de la plantilla. El comienzo del período de vacaciones anuales no podrá coincidir con descanso semanal, domingo o festivo. Las vacaciones podrán disfrutarse por su período completo, excepto en los meses de verano, (15 de junio hasta 15 de septiembre), o divididos en dos periodos cada uno de ellos. La distribución de estos periodos y las quincenas de cada mes natural para el disfrute de las vacaciones, se harán de acuerdo entre la Empresa y el Delegado de Personal; Se establecerá el calendario de vacaciones en el mes de enero de cada año natural.

La empresa igualmente determinará con anticipación a la redacción del cuadro de vacaciones, la cantidad máxima de vacantes que pueden establecerse por mes para adjudicar las vacaciones de la plantilla, - estableciendo siempre al menos una vacante por quincena de cada mes natural -, no pudiendo coincidir más de un trabajador de vacaciones en cada quincena natural del mes.

Artículo 7.º— *Permisos retribuidos.*

Sin perjuicio de los días de asuntos propios establecidos en el artículo 7.º de este convenio, la empresa concederá los siguientes permisos en mejora de los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y sin carácter acumulativo a los mismos:

- 17 días en caso de matrimonio, previa solicitud con dos meses de antelación, y por una sola vez en la vida laboral.
- 3 días por ingreso hospitalario u operación quirúrgica de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, siendo obligatoria la entrega del justificante.
- 3 días por nacimiento de hijo.
- 3 días en caso de fallecimiento de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, siendo obligatorio la entrega del justificante.
- 1 día por mudanza de domicilio habitual, y 1 día para ser utilizado bien para la renovación del permiso de conducir, o bien para la obtención de la tarjeta tacógrafo.
- 2 días de asuntos propios.

## CAPÍTULO III

*Condiciones económicas*Artículo 8.º— *Retribuciones.*

Salario base.— El importe del salario base es el que se determina con expresión de categoría en el anexo 1, por mensualidad. El salario base viene específicamente establecido para los trabajadores del centro de trabajo de Sevilla de esta empresa, e incluye como retribución básica todos los conceptos derivados de la actividad, entre otros y sin carácter limitativo: Asistencia al trabajo, plus de peligrosidad, cumplimiento de los tiempos medidos, colaboración en la carga de los vehículos en las factorías de carga, pero sin contraer responsabilidades específicas con el personal de dicha factoría, y operaciones de descarga del vehículo en los clientes.

Gastos de locomoción.— Se establece en un importe mensual de 225,82 euros, según se indica en el Anexo I de este convenio, a partir de la firma del mismo, y ante la dificultad de calcular dicho concepto de forma diaria para cada trabajador, incluyendo todos los gastos por desplazamientos, kilometrajes y suplidos.

Horas de presencia.— Se establece como valor económico de las horas de presencia a efectos retributivos la cantidad de 11 euros/hora para toda la vigencia del convenio.

Horas extraordinarias.— Para el supuesto de producirse tendrán el mismo valor económico que las horas de presencia para toda la vigencia del convenio.

Plus de sábados y domingos trabajados.— Se establece la cantidad de 65€ por cada día en el cual, siendo sábado, se asigne actividad laboral a un conductor en jornada ordinaria.

Plus de deterioro de ropa.— Se establece un plus por este concepto en importe equivalente a 351'48€, según se fija en la tabla salarial Anexo 1 de este convenio. Este plus no tiene carácter mensual y se devengará exclusivamente en las pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre de cada anualidad. El importe anual por este concepto y plus, se fija por tanto en la cantidad total de 1.054'44€.

Indemnización por cursos de capacitación.— Se establece una ayuda indemnizatoria de 54,41 €/año que la empresa abonará con carácter fijo y anual a cada trabajador en plantilla, en el mes de enero de cada anualidad, como suplido e indemnización para gastos derivados de la realización de cursos de capacitación y formación establecidos en el artículo 21 de este convenio colectivo.

Se establece un plus de 50€ que será abonado a cada trabajador que realice un curso de conducción antivuelco fuera de la provincia de Sevilla.

Artículo 9.º— *Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias que se denominarán: Paga de Marzo, de Verano y de Navidad, siendo su cuantía de una mensualidad del salario base más el complemento personal de vinculación, cuyos importes se reflejan en el anexo n.º 1.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas en las fechas siguientes: Paga de Marzo en la primera quincena del mes de marzo, la paga de verano en la primera quincena del mes de julio, y la paga de Navidad en la primera quincena del mes de diciembre.

Artículo 10.º— *Horas nocturnas.*

Tendrán consideración de horas nocturnas aquéllas que, los trabajadores por su horario, realicen entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, siendo su cuantía de 2,50 euros por cada hora realizada, computándose mensualmente.

Artículo 11.º— *Dietas y gasto de estancia.*

El personal percibirá las dietas que le correspondan de acuerdo con los servicios programados en los que se devenguen.

Para todo el personal en plantilla de la empresa, se establecen las siguientes dietas en los casos que correspondan:

Comida	16,50 euros.
Cena	16,50 euros.
Pernoctación	31,00 euros.
Total	64,00 euros.

En los supuestos que el lugar en que se deba pernoctar no exista alojamiento por el importe de la dieta fijada en dicho concepto, la empresa autorizará alojamiento alternativo, y abonará el gasto previa justificación.

Se establece el pago de una dieta de compensación para las jornadas laborales diarias que por circunstancias de las operaciones descarga y descarga, y tiempos de espera y presencia exceda de 8 horas de jornada, establecida en la cantidad de 10 € por jornada laboral a tanto alzado.

Artículo 12.º— *Pago de salarios.*

El pago de salarios habrá de efectuarse por transferencia bancaria en la entidad que el trabajador elija, el pago lo realizará la empresa entre los 5 primeros días del mes.

Artículo 13.º— *Fondo empresarial.*

La empresa dispondrá de un fondo de 15.000 euros para préstamos al personal. Los trabajadores podrán solicitar préstamos de hasta 1.500 euros, realizándose la devolución del mismo en dos anualidades, mediante cuotas de 62,50 euros a descontar en cada una de las doce nóminas ordinarias anuales. Todo ello sin perjuicio del derecho a anticipos que establecen las normas legales vigentes.

Artículo 14.º— *Indemnización por muerte o invalidez.*

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro de 50.000 euros, para la cobertura del riesgo de muerte y de incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidentes de trabajo. El tope de 65 años, a partir de los cuales no se cubrirán los referidos riesgos.

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro de 50.000 euros, para la cobertura del riesgo de muerte y de incapacidad permanente total o absoluta, derivada de enfermedad común para los trabajadores que no se encuentren incluidos en el Acuerdo colectivo de jubilación parcial de la empresa, al amparo del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y del Real Decreto/Ley 5/2013 de 15 de marzo. El tope de 65 años, a partir de los cuales no se cubrirán los referidos riesgos

Artículo 15.º— *Prendas de trabajo.*

Al personal de tráfico se le facilitarán las siguientes prendas de trabajo por cada año:

2 Pantalones, 3 Camisas, 1 Cazadora, 1 Sudadera de algodón, 1 Par de zapatos y 1 Anorak impermeable cada 2 años.

El uso de ropa uniformada será obligatorio para todo el personal que la reciba. En caso de deterioro extraordinario de ropa y/o zapatos le será sustituida al trabajador.

Artículo 16.º— *Plus personal de personal de vinculación.*

Los trabajadores que a la firma del presente convenio colectivo estén percibiendo este plus personal de vinculación lo mantendrán cada uno por el importe que venga percibiendo a la firma de este nuevo convenio, como complemento personal consolidado, fijo e inalterable, y no tendrá en ningún caso carácter de absorbible ni compensable.

Artículo 17.º— *Incapacidad temporal.*

A los trabajadores afectados por este convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, la empresa les abonará un complemento hasta cubrir el 90% de la base reguladora del mes anterior a la baja, a partir del primer día y hasta el plazo máximo de 12 meses.

A los trabajadores afectados por este convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad, la empresa les abonará un complemento hasta cubrir el 80% de la base reguladora del mes anterior a la baja, a partir del primer día y hasta el plazo máximo de 12 meses.

Se establece un Plus anual de 500 euros para el personal de conducción con dicha categoría profesional con ABSENTISMO cero. Se entiende absentismo cualquier ausencia del puesto de trabajo excepto la ocasionada por vacaciones, permisos y licencias retribuidas, permisos sindicales o accidente de trabajo, salvo que éste sea por culpa o negligencia acreditada del trabajador.

La empresa podrá controlar el comportamiento de aquellos trabajadores que, por enfermedad o accidentes de trabajo, permanezcan apartados de su puesto de trabajo por largo período de tiempo. Les podrá exigir, antes de su reincorporación al puesto de trabajo, reconocimiento médico en los centros médicos que designe la Empresa, con el objeto de considerar su aptitud para su trabajo y destino. La empresa realizará a todos los trabajadores reconocimientos médicos generales, y específicos para los conductores según el protocolo establecido en la evaluación de riesgos laborales.

## CAPÍTULO IV

*Productividad y organización del trabajo*

Artículo 18.º— *Facultades de la empresa en la organización del trabajo.*

Son facultades de la Dirección de la empresa, entre otras:

- a) La organización y reestructuración de la Empresa impuestas por necesidades del servicio que realiza de transporte y distribución de combustible, su organización y estabilidad. La adaptación de los métodos o sistemas de trabajo que considere oportunos para la consecución de los objetivos de la Empresa.
- b) La de fomentar la productividad, en base a unos rendimientos normales de trabajo.

Artículo 19.º— *Movilidad geográfica y funcional.*

Se entiende por Movilidad Geográfica los desplazamientos temporales distintos a su lugar habitual de trabajo, y que no tengan la consideración de traslados conforme al estatuto de los Trabajadores, dichos desplazamientos se regulan de la siguiente forma.

A) En caso de excesos de trabajo, se harán los desplazamientos temporales del personal de la plantilla y el máximo de personal que podría estar desplazado de su lugar habitual de trabajo es de 1 trabajador o el 10% de la plantilla en el mismo periodo.

B) Dichos desplazamientos temporales siempre serán rotativos y con una duración máxima de 1 mes, la jornada para estos desplazamientos será, de lunes a viernes, o de martes a sábados para tener dos días consecutivos de descanso. La Empresa admite que mientras dure, se considere accidente laboral la ida y la vuelta los fines de semana.

C) La compensación económica para dichos desplazamientos será:

— Desayuno, Almuerzo y Cena, además del abono por parte de la Empresa de la pernoctación en un Hostal, de la residencia donde ha sido desplazado, por todo el periodo en el que se encuentre desplazado fuera de su domicilio, conforme al valor económico de la dieta fijada en el artículo anterior.

— La compensación económica por gastos de viaje solo por una vez en la ida y vuelta al lugar del desplazamiento.

En el supuesto de que los descansos semanales que le correspondan al trabajador desplazado los tenga que realizar por orden de la empresa en su domicilio habitual, ésta abonará al trabajador la compensación económica por gastos de viaje.

Artículo 20.º— *Retirada del carnet de conducir.*

Durante la vigencia del presente convenio, en el supuesto de retirada del carné de conducir, por la Autoridad Administrativa o Judicial, sin exceder de 6 meses, la Empresa le respetará sus retribuciones hasta un total mensual de 1.000 euros, o lo acoplará a otro puesto de trabajo caso de ser posible, en tanto dure la privación de este, sin que tal privación pueda considerarse causa de despido, garantizándole el puesto de trabajo de conductor al extinguirse la privación del permiso.

Se excluye de este beneficio el conductor cuya retirada del carné sea motivada por embriaguez o toxicomanía o imprudencia temeraria.

Lo anterior solo será de aplicación si la retirada del carné se origina conduciendo vehículos de la Empresa debido al trabajo que ejecuta de la misma, o conduciendo el vehículo propio del trabajador en camino de ida o vuelta de su domicilio al trabajo o viceversa, siempre que ocurra dentro de la hora anterior o posterior al inicio o finalización de la jornada de trabajo.

Artículo 21.º— *Permisos ADR, CAP y tarjeta tacógrafo digital.*

La empresa abonará, durante la vigencia del presente convenio, el coste de la renovación de los permisos ADR y CAP. En contraprestación, los trabajadores se comprometen a realizar los cursos de formación interna que corresponda realizar, en los días asignados por la empresa una vez finalicen la jornada laboral correspondiente a ese día, con la mayor flexibilidad por su parte, comprometiéndose la empresa a establecer horarios de cursos que sean compatibles con la jornada asignada para el día del curso y con la del día siguiente, a fin de garantizar el descanso efectivo entre jornadas. En los cursos de formación interna, se abonará por parte de la empresa la jornada efectivamente realizada de trabajo y las horas de curso como horas presencia en aquello que exceda de la jornada ordinaria. En la formación que se realice fuera de la empresa por los trabajadores, para la obtención del ADR y/o CAP, el tiempo empleado no será retribuido por la empresa al no considerarse tiempo efectivo de trabajo. Igualmente, la empresa abonará el coste de la Tarjeta de tacógrafo digital, durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 22.º— *Normas de calidad y seguridad.*

De acuerdo con la legislación y normativa europea vigente, la Empresa se encuentra obligada a adaptarse a las normas de calidad y seguridad. Dichas normas serán divulgadas en el seno de la Empresa con participación de personal especializado, y serán de obligado cumplimiento para todo el personal, por lo cual se realizarán los correspondientes cursos de formación siempre dentro de la jornada laboral. Igualmente, el conductor estará obligado a conocer y cumplir el manual del Conductor que recibirá de la empresa para el desarrollo de su trabajo.

De la misma manera estarán obligados ambas partes a lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales y su Reglamento de desarrollo.

## CAPÍTULO V

*Jubilación parcial y contratación*

Artículo 23.º— *Contratación laboral.*

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito a la persona trabajadora cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento de este, el ingreso de las personas trabajadoras en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

Se entregará a la persona trabajadora un ejemplar del contrato a la firma de este, informándosele de todas las condiciones aplicables.

Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores en redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias de la producción, entendiéndose por tal el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima de estos contratos será de doce meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En cuanto al número de horas complementarias se estará a lo dispuesto en el artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores.

La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido en el pacto de horas complementarias, respetando en su caso la regulación establecida en el convenio colectivo de ámbito territorial inferior aplicable.

Las condiciones en la conversión del contrato a tiempo parcial a jornada completa, o viceversa, así como la preferencia en la conversión, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Régimen común de los contratos de duración determinada y contratos a tiempo parcial.

Los trabajadores contratados por duración determinada y los contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las diferencias que se deriven de la naturaleza de su contrato.

Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que hubiera podido fijarse para el periodo de prueba.

Contrato de relevo.

Las contrataciones realizadas bajo la modalidad del contrato de relevo se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y las correspondientes normas de Seguridad Social. A los efectos previstos en la normativa de aplicación, se entenderá como puesto de trabajo similar el que se corresponda con una categoría incluida en el mismo grupo profesional, o categoría equivalente.

Contrato fijo discontinuo.

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio colectivo podrán concertar contratos de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo, bajo cualquiera de las modalidades a las que se refiere el artículo 16 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siendo normas comunes aplicables a la contratación fija discontinua, las siguientes:

A) El contrato se deberá formalizar por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

B) Criterios objetivos y formales por lo que debe regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales que se relacionan en el art. 15 del presente Convenio Colectivo cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

El llamamiento deberá realizarse mediante carta certificada con acuse de recibo, remitida al domicilio de la persona trabajadora comunicado por ésta y reflejado en su contrato de trabajo o por cualquier otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. A tal fin, se entiende como notificación válida, la efectuada a la cuenta de correo electrónico comunicada por la persona trabajadora la cual deberá reflejarse en el contrato de trabajo o la que se realice a través de cualquier medio o cuenta de mensajería instantánea efectuada a dispositivo fijo o móvil que igualmente se designe por la persona trabajadora.

El llamamiento deberá notificarse con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de la prestación del servicio.

La persona trabajadora está obligada a notificar cualquier cambio de domicilio respecto del designado inicialmente, no siendo imputable a la empresa la imposibilidad de efectuar el llamamiento por resultar el domicilio desconocido.

Igualmente, la persona trabajadora deberá notificar el cambio que pueda producirse en la/s cuenta/s de correo electrónico consignadas en el contrato de trabajo o en cualquier otro medio mensajería instantánea designado por esta al objeto de efectuar las notificaciones de los llamamientos. Igualmente, en caso de no haberse comunicado el cambio resultando imposible efectuar el llamamiento tal circunstancia no será imputable a la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este en el supuesto de que deba realizarse en una fecha determinada o desde que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Se entenderá que la persona trabajadora renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado en el llamamiento.

Las personas trabajadoras contratadas como fijas discontinuas no suscribirán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de su servicio.

C) Los contratos fijos discontinuos que se celebren bajo cualquiera de las modalidades establecidas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, podrán formalizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

El contrato fijo discontinuo se entenderá formalizado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En los contratos fijos discontinuos, a tiempo parcial, o mediante acuerdo posterior a la celebración el contrato, se podrán establecer pactos de horas complementarias en número no superior al 50% de la jornada ordinaria contratada, excepción hecha de aquellos contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

La persona trabajadora fija discontinua a tiempo parcial deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de un día.

D) El cálculo de la antigüedad de las personas trabajadoras fijas discontinuas, a los efectos previstos del devengo del complemento de antigüedad establecido en el artículo 31 del presente Convenio, se efectuará computando tanto los períodos de prestación de servicios como los de inactividad, desde el inicio de la relación laboral.

Por lo que se refiere a las modalidades de contratos fijos discontinuos, se establecen las siguientes:

— Contratos fijos-discontinuos para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada: Será aquellos que respondan a la existencia de una necesidad productiva temporal y se encuentre sujeta a una variación periódica, cíclica y predecible en un periodo inferior o igual a un año, ya sea durante períodos de tiempo alternos o continuados.

— Contratos fijos-discontinuos para la realización de trabajos no estacionales o no vinculados a actividades productivas de temporada, de prestación intermitente que tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados: Serán aquellos que respondan a la existencia de una necesidad productiva temporal e intermitente, es decir, a intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo dotados de cierta homogeneidad que se encuentre sometida a un período de ejecución cierto, estén o no determinados.

— Contratos fijos-discontinuos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad de la empresa: En el supuesto de formalización de contratos fijos discontinuos para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos, subcontratos y/o concesiones administrativas, la duración del de/los periodos de actividad y en consecuencia, del/de los llamamiento/s vendrá/n determinado/s bien por el/los período/s de ejecución de la contrata, subcontrata o concesión administrativa a la que responda la contratación de la persona fija discontinua, o en su caso, por las posibles ampliaciones de servicios que puedan producirse durante el desarrollo de la contrata/ subcontrata o concesión.

Los períodos de inactividad en el supuesto de contratos fijos discontinuos suscritos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de contratos/subcontratos mercantiles y concesiones administrativas, podrán extenderse a un plazo máximo de seis meses.

Fomento de la contratación indefinida.

Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas podrán acceder a las bonificaciones de la Seguridad Social a la contratación establecidas, así como a los incentivos a la creación de empleo estable previstos por la Junta de Andalucía.

En relación con la actividad desarrollada por la empresa, y dadas sus peculiares características en cuanto a la prestación de servicios de transportes por suministro o distribución, y en atención a la estacionalidad que en determinadas circunstancias se puede producir en esta actividad, se acuerda la posibilidad de que la empresa realice contratos temporales conforme a lo que disponga la normativa laboral favoreciéndose en todo caso la contratación indefinida.

En lo que se refiere a las contrataciones eventuales la empresa podrá realizar para cubrir las necesidades que se precisen la contratación como máximo de un 20% de la plantilla en los términos regulados en la legislación vigente y descrita anteriormente.

Artículo 24.º— *Jubilación parcial.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan llevar a cabo las medidas necesarias para favorecer y propiciar que los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo puedan acceder libre y voluntariamente a los beneficios de la Jubilación anticipada y jubilación parcial regulada en la Ley General de la Seguridad Social y normativa y reglamentos de desarrollo. Los trabajadores que se acojan a la jubilación parcial de conformidad con la empresa no tendrán que prestar servicios ni trabajo durante el período de jubilación parcial como medida de fomento de empleo.

## CAPÍTULO VI

### *Régimen disciplinario*

Artículo 25.º— *Régimen disciplinario y procedimiento sancionador.*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo, que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico general, el Acuerdo General para las empresas de transporte de carreteras, el Estatuto de los Trabajadores y por el presente convenio colectivo y el Manual del Conductor, clasificándose sin carácter limitativo, en leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes. La falta o ausencia al puesto de trabajo durante una jornada laboral de forma total o parcial.
- b) No notificar por cualquier medio con carácter previo, la ausencia al trabajo, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir a trabajo y su causa.
- c) Descuidos o negligencias en la conservación del material.
- d) La falta de respeto y consideración de carácter leve a personal de la empresa y a público incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal y uniformidad.
- e) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

**B) Son faltas graves:**

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) Falta de asistencia de al menos dos días sucesivos o alternos durante el periodo de un mes sin causa justificada.
- c) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

El incumplimiento voluntario y culpable, exclusivamente imputable al trabajador de las normas incluidas en el manual del Conductor, por copia entregada, en poder de todos los trabajadores.

Igualmente, se considera desobediencia grave no comunicar a la Dirección de la Empresa por escrito, a través del parte de incidencias, cualquier hecho que, en relación con el transporte, la carga o la descarga, pudiese haber afectado a la seguridad del tráfico o de las personas por causa de los productos transportados por la empresa, o de cualquier otra incidencia de las señaladas en el manual del Conductor, las cuales tienen obligación de conocer todos los trabajadores de la empresa.

- d) La alegación de causas falsas para las licencias.
- e) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- f) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- g) La reiteración o reincidencia en falta, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- h) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente, puesta en peligro de la seguridad del tráfico o de las personas.

**C) Son faltas muy graves:**

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o 20 durante un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o 5 alternos en un periodo de seis meses, o 10 días alternos durante un año.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo de las órdenes e instrucciones de la empresa. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina, puesta en peligro de la seguridad del tráfico, de las instalaciones de la empresa o sus clientes o de las personas o compañeros de trabajo.
- d) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- h) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
- i) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

**D) Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 1 a 14 días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 45 días; despido disciplinario.

**E) Procedimiento.**

En cuanto al procedimiento legal para la imposición y resolución de las sanciones graves y muy graves establecidas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley General Laboral, no obstante se establece que con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, la empresa está obligada a otorgar al trabajador un plazo de 7 días para formular alegaciones en su defensa frente a la propuesta de sanción, el cual empezará a computarse desde el mismo momento de notificación de la propuesta de sanción. La empresa resolverá en un igual plazo de 7 días haciendo firme la propuesta de sanción notificada, y dicha resolución se entenderá a los efectos legales como carta de sanción o como sobreseimiento. En los casos que afecten a delegados de personal, se estará a lo dispuesto en la Ley, sin que sea obligatorio instar otro expediente que el que viene regulado en la normativa con carácter contradictorio y como garantía específica de los representantes de los trabajadores.

**CAPÍTULO VII***Igualdad en el trabajo*

**Artículo 26.º— Cláusulas de género e igualdad. plan de igualdad. protocolo de acoso sexual, laboral y protección integral contra la violencia de género.**

La empresa de común acuerdo con el delegado de personal designará una comisión de igualdad formada por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de los trabajadores cuyas funciones serán:

- a) Información, sensibilización y cumplimiento de la Ley de Igualdad y Ley de Conciliación de la Vida Familiar.
- b) Consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación, así como la prevención del acoso sexual.

Las actuaciones, informaciones o directivas emanadas de dicha comisión serán de obligado cumplimiento en tanto mejoren la actual legislación. Así mismo se fomentará el empleo para la mujer.

De conformidad con los plazos establecidos en la Disposición transitoria décimo-segunda del RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, que da nueva redacción al artículo 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley de Igualdad.

La elaboración e implantación del plan de igualdad deberá realizarse con la participación, en su caso, de la representación legal de las personas trabajadoras y contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el art. 28, en función de la gravedad del hecho.

La empresa y sus trabajadores tendrán como objetivo preferente crear un clima laboral adecuado y de respeto que posibilite el desarrollo personal y profesional de cada trabajador/a, comprometiéndose a elaborar un Protocolo de Acoso Sexual y Laboral, con el objeto de servir de cauce para evitar y resolver los supuestos de acoso que por cualquier modalidad se puedan producir en el ámbito empresarial.

La empresa cumplirá estrictamente con la legislación vigente y solicitará a tal efecto la colaboración de la representación legal de los trabajadores.

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras/as que lo sufran, los derechos recogidos en La ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Como garantía para la seguridad personal y familiar de las/los trabajadoras/es de esta Empresa, en el supuesto de que fueran víctimas de maltrato familiar o violencia doméstica, se establece su derecho a solicitar excedencia con reserva de su puesto de trabajo, durante el periodo en que por dicha causa se prolongue el proceso legal.

Artículo 27.º— *Cláusula de garantía y estabilidad en el empleo durante la vigencia del presente convenio y hasta 31 de diciembre de 2022.*

Se declara que es intención de ambas partes firmantes, en las actuales circunstancias de crisis económica generalizada, y en particular en el transporte de mercancías por carretera, salvaguardar los puestos de trabajo y la viabilidad de la empresa. La empresa velará por la estabilidad del empleo en el centro de trabajo de Sevilla. La empresa se compromete a no realizar despidos individuales o colectivos, de carácter objetivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, durante la vigencia del presente convenio, salvo fuerza mayor, o resolución y/o modificación del contenido del contrato formalizado con CEPESA, que exija medidas organizativas, o que repercuta sustancialmente en la tarifa contractual o genere pérdidas o disminución continuada y persistente del nivel de facturación en términos de Ley.

#### ANEXO I Tabla salarial

Categoría	Salario base	Gastos locomoción-varios	Plus deterioro de ropa
Jefe Área	1.108,23	225,82	351,48
Oficial Adm. 1.ª	1.020,47	225,82	351,48
Operativo distribución	752,68	225,82	351,48
Auxiliar Admvo.	752,68	225,82	351,48
Conductor-Mecánico	923,67	225,82	351,48

6W-5605

#### Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache (personal laboral).

Expediente: 41/01/0214/2022.

Fecha: 23 de agosto de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Fernando Zamora Ruiz.

Código: 41000412011984.

Visto el acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache de 28 de julio de 2022 (Código 41000412011984), (art. 66 del Texto Convencional).

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real