JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ

Convenio o Acuerdo: DETALLISTAS DE ULTRAMARINOS, SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS
Expediente: 11/01/0108/2026
Fecha: 06/07/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: MARÍA TERESA LÓPEZ MANZANO
Código 11003305012001.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ALIMENTACIÓN, DE DETALLISTAS, DE ULTRAMARINOS, SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 09-02-2026, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, y todo ello en relación con la Ley 9/2007, de 23 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020,de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el 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, así como el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ALIMENTACIÓN, DE DETALLISTAS, DE ULTRAMARINOS, SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, 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 6 de julio de 2026. EL DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, DANIEL SÁNCHEZ ROMÁN. Firmado.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LAS REPRESENTACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPRESAS DE ALIMENTACIÓN, DE DETALLISTAS, DE ULTRAMARINOS, SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.

CAPITULO I
NORMAS GENERALES

Código Convenio 11003305012001

Artículo 1. - ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afectará a todas las Empresas de Alimentación de Detallistas, Ultramarinos. Supermercados y Autoservicios de la Provincia de Cádiz.

Artículo 2. - ÁMBITO PERSONAL.

Cuanto se establece en este Convenio, es de aplicación a todas las personas trabajadoras, en sus distintas categorías profesionales, que actualmente prestan servicios en las empresas de las actividades relacionadas en el art. 1, así como, las que ingresen en las mismas durante su vigencia.

Artículo 3. - ÁMBITO TEMPORAL.

La vigencia del presente Convenio será de cinco años y afectará al período comprendido entre 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2029.

El presente Convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, como mínimo a la fecha de su vencimiento.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a las personas trabajadoras mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio.

Artículo 4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones económicas de disfrute en el presente Convenio, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen con carácter de mínimas y de obligado cumplimiento para todas las empresas y personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, pudiendo cada empresa conceder a cada uno de sus trabajadores/ras beneficios superiores a los aquí establecidos; serán respetadas, no obstante, las condiciones más beneficiosas que dichas empresas pudieran tener establecidas a favor de sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 5. - COMPENSACIONES.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que antes de la vigencia del presente Convenio rigieron, bien lo fueren por mejoras pactadas unilateralmente o concedidas por la empresa, sean de la naturaleza que fueren, y aquellas otras de tipo legal.

Igualmente, las mejoras de todo tipo que no se fijan en este Convenio tienen el carácter de absorbibles por las que en el futuro puedan establecerse como consecuencia de cualquier disposición. Queda exceptuada de esta absorción la cantidad fijada en el Plus de Transporte.

Artículo 6.- COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria del Convenio, es el órgano de interpretación, adaptación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales en el sector, estará compuesta por tres representantes por cada una de las representaciones que negocian el convenio y en igualdad de miembros. Dicha Comisión se constituirá en el plazo de quince días a partir de la firma y llevará un registro de todas las Actas de Resoluciones que realice.

Son funciones específicas de la Comisión:

1.- Interpretación del Convenio.

2.- Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidas a las partes.

3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.

4.- Información y seguimiento en la contratación del Seguro Colectivo y las condiciones en que se pacte, así como las modificaciones que se produzcan, pudiendo tener constancia documental sobre esta cuestión.

La Comisión intervendrá en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia.

La Comisión Paritaria resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de diez días, una vez celebrada la reunión y los mismos tendrán carácter vinculante.

En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión, enviará Acta de la misma a los interesados en el plazo de diez días, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que queda expedita la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Aunque en materia de inaplicación de las condiciones del Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 7 Cláusula de Inaplicación de este convenio, las empresas deberán comunicar a la Comisión Paritaria la intención de inaplicación y el acuerdo alcanzado y registrado telemáticamente en el REGCON.

La dirección de la Comisión Paritaria a los efectos anteriormente previstos es: Avda. Marconi nº 37 (11011) Cádiz, sede de FEDECO/CEC; Avda. de Andalucía, nº 6 – 1ª planta sede del Sindicato de Servicios de CCOO; Avda. Andalucía, nº 6 – 5ª planta sede del Sindicato de FeSMC de UGT, (11008) Cádiz.

Artículo 7. - CLÁUSULA DE DESCUELGUE.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficits o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a la fecha en que se solicite el descuelgue.

En este caso se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancias sobra la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la Comisión Mixta la documentación precisa (balance, cuenta de resultados, y en su caso, informes de auditores o censores de cuentas), que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

Los miembros de la comisión Mixta están obligados a tratar y a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello, sigilo profesional.

En tal caso debe entenderse que lo establecido en el párrafo anterior solo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

Artículo 8.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA.

Las personas trabajadoras, así como las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la comisión paritaria se someterán a los procedimientos del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, en los conflictos laborales individuales no exceptuados del intento de conciliación-mediación previo a su planteamiento en sede judicial previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), las personas y entidades comprendidas dentro del ámbito personal de afectación del presente convenio deberán solicitar el intento de conciliación/mediación en el SERCLA en aquellos asuntos incluidos dentro de su ámbito competencial, recomendándose igualmente por los firmantes del convenio que se solicite igualmente dicha actuación, aun cuando la materia objeto del conflicto se halle exceptuada del citado intento de conciliación-mediación.

CAPÍTULO II
RETRIBUCIONES

Artículo 9. - RETRIBUCIONES.

Los salarios del personal afectados por este convenio serán los que figuren como tales, para los años 2026, 2027, 2028 y 2029 en los anexos, y serán la base para el cálculo de los aumentos por antigüedad.

Se establece la cuantía de 940,42€/mes como Salario Mínimo Convenio

del 2025, sirviendo esta cantidad como actualización de la base de cálculo, sin generar atrasos, para la aplicación el incremento pactado para el año 2026.

El Salario Mínimo Convenio para los años 2026, 2027, 2028 y 2029 se incrementará en los porcentajes pactados para cada año de vigencia, con efectos del 01/01 de cada año.

INCREMENTOS:

- Para el año 2025, se pacta una subida salarial del 2,8%, de aplicación para todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2024, dicho incremento no genera atrasos, sirviendo las cantidades resultantes como actualización de la base de cálculo para la aplicación del incremento del 2026.
- Para el año 2026, se pacta una subida salarial del 2,75%, de aplicación para todos los conceptos económicos y salariales resultantes de la actualización realizada para el 2025 y su abono tiene carácter retroactivo al 01/01/2026.
- Para el año 2027, se pacta una subida salarial del 2,75%, de aplicación para todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2026 y con carácter retroactivo al 01/01/2027.
- Para el año 2028, se pacta una subida salarial del 2,75%. de aplicación para todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2027 y con carácter retroactivo al 01/01/2028.
- Para el año 2029, el incremento es el IPC real del 2028, de aplicación para todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2028 y con carácter retroactivo al 01/01/2029.

Cláusula de Revisión Salarial: Al 31/12/2029, se aplicará una revisión salarial consistente en el exceso entre los incrementos pactados para los años 2026 al 2029, ambos inclusive, y los IPC reales de cada uno de esos años, las diferencias se sumarán y serán de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales vigentes del 2029, no generando atrasos y sirviendo las cantidades resultantes como actualización de la base de cálculo para la aplicación del incremento que se pacte para el próximo convenio.

Los incrementos pactados son de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del Convenio, excepto a los que se encuentran expresamente congelados y a los que tengan un incremento lineal específico.

Artículo 10.- FÓRMULA DE PAGO Y ANTICIPO.

El abono de la nómina y anticipos de la misma se realizará por transferencia bancaria obligatoriamente, por lo que la persona trabajadora facilitará a la empresa el número de cuenta correspondiente.

La persona trabajadora tiene derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado. Las empresas estarán obligadas a que el ingreso de la nómina se realice dentro de los cinco días siguientes a su vencimiento.

Si alguna persona trabajadora no quiere que se le abone la nómina y/o anticipos por transferencia bancaria, deberá comunicarlo por escrito a la empresa, debiendo la empresa informar a la RLPT.

Artículo 11. - PLUS DE TRANSPORTE.

Queda fijado que las Empresas abonarán a las personas trabajadora una cantidad mensual en concepto de Plus de Transporte según se establece en las tablas anexas a este convenio. Dicho Plus no será absorbible por los aumentos que por la vigencia del presente Convenio se puedan establecer.

La consideración que el citado plus pueda tener a efectos de Seguridad Social será la de suplido, de conformidad con lo establecido en el art.26.2 del ET RDL 1/95 de 24 de marzo y no se devengará en las gratificaciones extraordinarias, ni en los días de falta al trabajo y el personal de jornada parcial lo percibirán íntegramente.

No percibirá este plus, la persona trabajadora que tenga a su disposición el vehículo de la empresa para ir diariamente a trabajar.

Artículo 12. - ANTIGÜEDAD.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% (cinco por ciento), de los salarios que se fijan en la Tabla Salarial con el tope máximo del 15%, computándose para la determinación de este beneficio, la fecha de ingreso en la empresa, cualquiera que hubiera sido su categoría. Para las distintas normas se aplicarán los beneficios que a continuación se determinan:

1. - Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo trabajado ininterrumpidamente (con una diferencia entre contrato y contrato de menos de 1 mes) en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses y días en los que la persona trabajadora haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías, o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como las excedencias que tengan reserva del puesto de trabajo por cuidado de hijos menores de 3 años y familiares. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

2. - Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado. También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual y complementario cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

3. - En el caso de que la persona trabajadora cese en la empresa por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresara en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se realizará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

4. - En cuanto a las personas trabajadoras que actualmente estén por encima del referido tope máximo, se les garantizará como tal complemento de antigüedad el tope máximo del 15% del salario base de cada persona trabajadora y se le abonará como garantía personal el importe total de la diferencia entre la cantidad que el trabajador/ra venía percibiendo en concepto de antigüedad y este tope máximo.

La cuantía que resulte de dicha operación quedará congelada durante toda la vigencia de la relación laboral, abonándose en dieciséis pagas al año y teniéndose en cuenta a efectos del Complemento a la Protección, hasta el 31 de marzo de 1.998 en virtud de la derogación del mismo, referido en la Cláusula Adicional II.

Artículo 13. - PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá cuatro pagas extraordinarias al año, todas de 30 días de Salario Base más los aumentos periódicos por antigüedad Artículo 12, así como el complemento personal a que se refiere la cláusula adicional II, en los casos en que corresponda. El devengo de estas pagas se producirá:

a) Paga de marzo, que devengara el día 15 de marzo. Sustituye a la anterior Paga de Beneficios.
b) Paga de Julio, que devengará el día 15 de Julio.
c) Paga de Octubre, que se devengará el día 15 de octubre.
d) Paga de Diciembre, que se devengará el día 15 de diciembre.

Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajadore/ras, se podrán prorratear mensualmente las pagas extraordinarias.

Artículo 14. - PLUS DE CÁMARA FRIGORÍFICA.

El personal que trabaja en cámaras de frío negativo, con permanencia en las mismas de dos horas o más, además de dotarles del EPI correspondiente, percibirá en concepto de plus de cámara, la cuantía resultante de aplicar el 50% sobre su salario base.

Artículo 15. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir las Horas Extraordinarias Habituales. Sin embargo, y siempre con el consentimiento del trabajador, podrán realizarse aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

De común acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores o, en defecto de éstos, con los propios trabajadores afectados, se podrá pactar la compensación de estas horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso o por su abono en metálico, con el incremento del 30% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 16. - DIETAS.

El personal afectado por este convenio que en razón de su trabajo tenga la necesidad de realizar cualquiera de las comidas fuera de su domicilio percibirá en concepto de dieta la cantidad por comida que se establece en las tablas anexas y si tiene que pernoctar percibirá los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos.

Artículo 17. - NOCTURNIDAD.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas. En las Empresas o centros de trabajo donde se desarrolle actividad dentro de este periodo, se abonará como mínimo el 25% sobre el salario base.

Para calcular al valor/hora sobre el que aplicar el porcentaje pactado en este artículo, se empleará la siguiente fórmula

SALARIO BASE X 12/ Jornada anual

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 18.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

CONTROL HORARIO: De conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el artículo 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y sin perjuicio de los establecido en el artículo 35.5 ET, las empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras a través de la negociación con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

En cualquier caso, dicho sistema deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables por la persona trabajadora, la representación social y la Inspección de Trabajo e incluirá un resumen escrito del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada, por períodos regulares no superiores a un mes, en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma. Este resumen se deberá facilitar a las personas trabajadoras y a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 19. - DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, por regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes, y el día completo del domingo. Todo ello sin perjuicio de que, por disposición legal, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral por actividades concretas,

También podrá ser compensado por 48 horas partidas mediante el disfrute de un día completo de descanso a la semana y así mismo, el domingo. En este último caso se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive y no será posible su compensación económica,

Artículo 20. - JORNADAS ESPECIALES.

Tendrán esta consideración las de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero. Estas jornadas concluirán a las 20,00 horas.

No obstante, las empresas podrán negociar con la RLPT y en su defecto con las personas trabajadoras cerrar más tarde, con el límite de las 22,00 horas, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que hasta el momento presente vengan existiendo.

Artículo 21. - VACACIONES.

El personal comprendido en este Convenio disfrutará de unas Vacaciones anuales de 30 días naturales retribuidos, en la época que de común acuerdo fijen las empresas y los trabajadores, dando preferencia al personal por orden de antigüedad,

Por acuerdo entre Empresa y representantes legales de los trabajadores se podrá pactar la división de las vacaciones en dos períodos como máximo.

Artículo 22. - LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho, sin pérdida de retribución, a las siguientes licencias:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de parejas de hecho

b) 4 días laborables por fallecimiento de cónyuge.

c) 5 días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Esta licencia se podrá fraccionar siempre que persista el hecho causante.

d) 3 días laborables por fallecimiento de padres, hijos o hermanos:

e) 2 días laborables por traslado de domicilio.

f) Por el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal.

g) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días laborables al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

h) Hasta 4 días laborables por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Tendrán los mismos derechos que los matrimonios, las parejas de hecho reconocidas legal y/o judicialmente.

En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Todas las licencias retribuidas serán días laborables excepto la licencia de matrimonio o registro de parejas de hecho.

Artículo 23. - EXCEDENCIA.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, y preavisándolo con suficiente antelación, tienen derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor de cinco años.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria tendrá derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

El periodo de inicio solicitado podrá ser prorrogado a petición del trabajador sin exceder de los cinco años.

CAPITULO IV
CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 24. - PERIODO DE PRUEBA.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder de:

• Tres meses para los Grupos III, IV y V.

• Dos meses para los Grupos I y II.

Durante el período de prueba la persona trabajadora gozará de todos sus derechos económicos y laborales. La relación laboral podrá ser resuelta a instancia de cualquiera de las partes durante este período sin derecho a indemnización alguna.

El período de prueba se computará a los efectos de la antigüedad de la persona trabajadora en la Empresa.

Artículo 25. - MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

El contrato de trabajo, en el sector del Comercio de Alimentación Minorista de la provincia de Cádiz, se presupone realizado por tiempo indefinido.

Las empresas afectadas por el presente Convenio podrán utilizar las modalidades de contratación que la Ley establece, quedando obligadas a garantizar las condiciones mínimas, tanto económicas como laborales que aquí se establecen.

Los contratos de duración determinada deberán ser obligatoriamente formalizados por escrito, entregándose copias tanto a la persona trabajadora como a los representantes legales de ésta.

Los representantes del personal deberán conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de los mismos; dichos representantes podrán ejercitar una labor de vigilancia y control sobre los citados contratos, formulando, en su caso, las correspondientes denuncias ante el empresario y los organismos laborales competentes.

El personal con contrato de duración determinada al servicio de la empresa y el que ingrese durante la vigencia de este Convenio, tendrá derecho a las retribuciones asignadas a su categoría profesional e igualmente tendrá derecho a percibir, proporcionalmente a los días trabajados durante el año, las cuatro gratificaciones extraordinarias, así como las vacaciones.

Las empresas están obligadas a preavisar por escrito de acuerdo con las disposiciones legales vigentes a la terminación de cualquier contrato de duración determinada. El incumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a reclamar como pago tantos días como no hayan sido preavisados por la empresa a razón de un día de salario por día no preavisado, que se pagará junto con la liquidación.

Se establece una indemnización por la extinción de estos contratos temporales consistente en un día de salario por mes trabajado, exceptuándose de tal indemnización aquellos contratos de menos de un mes de duración.

Artículo 26. - CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.

Para el contrato de Formación en Alternancia, el primer año de duración del contrato, las personas trabajadoras percibirán el 60% del SMI y el segundo año percibirán el 75% del SMI, este mismo porcentaje del 75% será de aplicación a los Contratos en Prácticas.

No se podrán realizar contratos de formación en alternancia para las funciones establecidas en el Grupo Profesional I. El contrato de prácticas profesionales queda limitado para las funciones recogidas en el Grupo Profesional V.

Todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Art. 11 del ET.

Artículo 27.- CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Se estará a lo dispuesto en el Art. 15 del ET. En razón a ello, podrán celebrarse contratos de trabajo por circunstancias de producción, por una duración máxima de 12 meses

El límite de esta modalidad de contratación en ningún caso podrá superar el cincuenta por ciento de la plantilla fija de la Empresa.

Artículo 28.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

Los contratos a tiempo parcial no podrán formalizarse con jornadas semanales inferiores a 20 horas, siendo su distribución diaria en jornada continuada.

Se consolidarán, a través de una novación de contrato voluntaria para la persona trabajadora, el 50% de la media de las horas complementarias (pactadas y voluntarias) e incrementos de horas contractuales no consolidadas que se hayan producido durante dos años de trabajo.

Para este tipo de contratos, se acuerda que en el centro de trabajo en el que preste sus servicios como personal fijo de plantilla a tiempo parcial, éste tendrá preferencia a optar a vacantes a jornada completa en tanto ésta sea de la misma categoría profesional y funcionalidad que la de aquel. Si a tal opción concurrieren varios trabajadores/ras tendrá preferencia el/la de mayor antigüedad.

Artículo 29.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo discontinuo se deberá realizar por un periodo de trabajo no inferior a 5 meses al año, a excepción de aquellos establecimientos cuya actividad sea inferior a ese período y por tanto el periodo mínimo será el que el establecimiento esté abierto.

Para los establecimientos de costa, tres de los cinco meses, serán consecutivos en la época estival/verano y los dos meses restantes del periodo de trabajo, se realizará para cubrir las navidades y semana santa, debiendo disfrutar las vacaciones devengadas dentro de periodo de actividad.

Para los establecimientos de interior, tres de los cinco meses, serán consecutivos entre los meses de enero a diciembre y los dos meses restantes del periodo de trabajo, se realizará para cubrir las navidades y semana santa, debiendo disfrutar las vacaciones devengadas dentro de periodo de actividad.

El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente por escrito, dejando constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su reincorporación y con una antelación mínima de 7 días. De no producirse en este plazo, la no personación de la persona trabajadora no conllevará la renuncia a la relación laboral y la cesión de su puesto en la preferencia para futuros llamamientos.

El llamamiento se realizará por estricto orden de antigüedad en la sección y puesto.

Las personas contratadas bajo esta modalidad tendrán preferencia a ocupar vacantes existentes o de nueva creación como fijos ordinarios.

Teniendo en cuenta la especial relación entre los volúmenes de negocio en el sector de alimentación minorista en la provincia de Cádiz y la estacionalidad turística se autoriza por el presente convenio, la utilización de la figura de los fijos/as discontinuos/as a tiempo parcial.

La jornada de los fijos discontinuos a tiempo parcial no podrá ser inferior a 24 horas semanales, siendo su distribución diaria en jornada continuada.

Estas personas trabajadoras tendrán el mismo derecho a consolidación de jornada, del personal contratado a tiempo parcial y tendrán preferencia para cubrir puestos de fijos discontinuos a jornada completa.

Todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Art. 16 del ET.

Artículo 30.- BAJA VOLUNTARIA.

Las personas trabajadoras que causen baja voluntaria tendrán que preavisar por escrito a la empresa con 4 días de antelación. El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar tantos días como no haya sido preavisado por el trabajador, a razón de un día de salario por día no preavisado, que se descontará en la liquidación

CAPÍTULO V

ASPECTOS SOCIALES

Artículo 31. - ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social y Médico Oficial de la Mutua aseguradora de accidentes, las Empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones que figuran bajo el concepto de Salario Base en los Anexos, más antigüedad, más el importe de la garantía personal, fijada en el artículo 12. Se dejará de abonar la misma cuando el productor pase a situación de Invalidez; en los casos de IT originada por accidente de trabajo, será abonado el Plus de Protección Familiar hasta la fecha de derogación del mismo establecida el 31 de marzo de 1.998, al que se hace referencia en la Cláusula Adicional II.-

Artículo 32. - SEGURO COLECTIVO.

Las Empresas afectadas por el presente convenio quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo de accidente para sus trabajadores que cubra las siguientes contingencias:

• Muerte por Accidente.
• Incapacidad Permanente Absoluta por Accidente;
• Incapacidad Permanente Total por Accidente o Enfermedad Profesional

Para los años 2025 y 2026 el capital asegurado en estos supuestos será de 12.809,22 € y desde el 01/01/2027 hasta el 31/12/2029 el capital asegurado será de 14.218,23 €

Artículo 33.- COMPRAS EN ESTABLECIMIENTOS.

Las compras que el trabajador realice en el establecimiento donde trabaje, se verán beneficiadas de las siguientes deducciones:

Aquel productor que preste sus servicios en Supermercados Autoservicio o Detallistas se beneficiará en sus compras en un 6% sobre los precios de venta al público, excepto los artículos cuyos precios estén controlados por el Gobierno los artículos que estén en Oferta y en los establecimientos en que se venda a precio de costo.

Artículo 34.- ROPA DE TRABAJO.

Las Empresas que exijan uniforme, tendrán que proveer obligatoriamente de los mismos a sus trabajadores, siendo estos uniformes adecuados a la época del año.

Obligatoriamente se proporcionará al personal de almacén reparto y cámara, ropa adecuada para desarrollar su trabajo, para lo cual las empresas entregarán al personal dos mudas al año, como mínimo. En el supuesto de que alguna empresa no cumpliera con estas obligaciones, podrá ser denunciada por los representantes del personal ante la Dirección Provincial de Trabajo.

CAPÍTULO VI

MUJER, IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Artículo 35.- NACIMIENTO Y LACTANCIA Y CUIDADO DEL MENOR. -

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de 32 semanas.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) 11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente en el art. 48 bis del ET.

Desde la reincorporación de la persona trabajadora a su centro de trabajo hasta el día en el que el bebé cumple nueve meses de edad, madre o padre pueden hacer uso del permiso retribuido de 1 hora de lactancia, optando a su elección por una de las siguientes posibilidades:

a) Ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo.

b) Incorporarse a su puesto media hora después del inicio de su jornada de trabajo y ausentarse media hora antes de la finalización de la misma.

c) Acumular el permiso de lactancia de 1 hora diaria, en jornadas de trabajo completas

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Art. 37 del ET

Artículo 36.- IGUALDAD DE TRATO.

En todo lo relativo al principio de Igualdad de trato y oportunidades; así como para prevenir y tratar el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se estará a lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007.

PLANES DE IGUALDAD. Las empresas con más de 50 personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, debiendo ser éste acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. Igualmente, en aquellas empresas de menos de 50 personas trabajadoras deberán implantarse medidas que contribuyan a la igualdad que deberán ser acordadas con la representación legal de las empresas trabajadoras si la hubiere.

Con objeto de cumplir estos compromisos y hacer un seguimiento de estas medidas, se creará una "Comisión Paritaria de Igualdad" en el seno de cada empresa, que será la encargada de realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, deberán elaborarse el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización debiendo, estos datos, estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará 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.

Igualmente se creará una "Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad" integrada por las organizaciones firmantes de este convenio donde se hará un seguimiento de lo dispuesto en esta cláusula para lo cual las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán presentar ante esta Comisión en el plazo de un mes desde su aprobación el plan de igualdad y/o cuantas medidas se hayan adoptado para fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres."

ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN LGTBIQ+

Las empresas, entidades y sociedades incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral y sexual en el trabajo.

En virtud del art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y la representación legal y sindical de los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete su intimidad, su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El acoso sexual se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual.

El acoso por razón de sexo es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona.

Ambos tipos de acoso crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, pueden englobar tanto las agresiones físicas

como psíquicas y tanto las conductas condicionantes de la contratación como las posteriores a la misma, pueden provenir tanto de los actos de superiores como de compañeros/as de trabajo o incluso de terceros ajenos a la empresa y pueden afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de las personas trabajadoras.

Por todo ello, en el plazo de 3 meses desde la firma de este Convenio se regulará en el seno de la Comisión Paritaria, un modelo de "Protocolo para la Prevención y Actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo" de forma que las empresas incluidas en el ámbito de este convenio, mediante negociación con la RLT y tras un análisis de la problemática concreta, implanten el protocolo de prevención del acoso adecuado a su actividad, de forma que establezca medidas de prevención y un mecanismo de prevención para resolver las reclamaciones, todo ello con las debidas garantías.

VIOLENCIA DE GÉNERO. Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

En este sentido a las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

Las empresas y las personas trabajadoras asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBIQ+, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Protocolo de Acoso LGTBIQ+

Declaración de principios: El objetivo del presente protocolo es garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante, LGTBI) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio, estableciendo, a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Las empresas pretenden con este acuerdo, alcanzado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante, RLPT), mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.

Ámbito de aplicación: El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante la jornada laboral, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

• En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
• En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios.
• En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
• En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
• En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
• En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Vigencia: La duración del presente protocolo será de cuatro años, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo anualmente.

Procedimiento de garantía: Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso.

Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

Denuncia: Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso, podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querellarse por la vía penal.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (I) la persona presuntamente afectada, (II) la RLPT, o (III) cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

La denuncia se podrá dirigir:

1. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.

2. Directamente al canal de denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción).

3. Igualmente, se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de ésta a la Comisión Instructora, que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTBIfobia, podrá intervenir, en todo caso, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con ésta, con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y, en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o, según la gravedad, una investigación de oficio.

Medidas cautelares La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la Comisión Instructora, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Comisión Instructora: Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la RLPT. Igualmente, se informará al comité de prevención de riesgos laborales cada vez que se reciba una denuncia. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Estas personas recibirán formación específica en acoso LGTBI por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Expediente: La CI abrirá el correspondiente "Expediente de Investigación por presunto acoso". Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado, con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y de todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la RLPT del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la RLPT de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza, incluso ajena a la empresa

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes. La CI podrá proponer, durante la fase de instrucción de una denuncia, otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Resolución: El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 15 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe, se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como "constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso", y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada "autor/a de conducta constitutiva de acoso", o "no autor/a de conducta constitutiva de acoso".

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

• Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

• En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

• Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida, que resultará procedente, en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

Garantías: El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente, se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento. Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso, se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso, se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo tienen el deber de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita.

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

Coordinación empresarial y personal externo: Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y, en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Deberán aplicarse, en cualquier caso, las medidas cautelares que sean posibles mientras dure la investigación o, si se trata de una denuncia en la que la empresa no pueda aplicar su poder de dirección sobre la persona denunciada, si estas medidas tienen que aplicarse sobre la víctima, tendrán que ser asumidas voluntariamente (ejemplo: cambio de horarios, centro de trabajo, etc.).

CAPÍTULO VII
SALUD LABORAL

Artículo 37.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

PRINCIPIOS GENERALES: En materia de seguridad e higiene en el trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

Las empresas están obligadas a actuar con la máxima diligencia en el cumplimiento en materia de Evaluación de Riesgos Laborales, así como en la elaboración del Plan de Prevención en la empresa o centro de trabajo, dando participación activa a los delegados y las delegadas de prevención en su elaboración y posterior actualización.

Las empresas se comprometen a hacer entrega del Plan de Prevención existente a los delegados y las delegadas de prevención y representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores.

Se ajustarán a los criterios establecidos en la normativa específica que, según las especialidades o actividades de los servicios, sea de aplicación. Para la compra de EPIS se consignará la suficiente dotación presupuestaria y será el Comité de Seguridad y Salud el órgano, asistido por los asesores y especialistas que se considere conveniente en cada caso, el que determine qué protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico. En cualquier caso, en todo lo referido a esta materia, se cumplirá lo establecido en la LPRL y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo con la eliminación o reducción de los riesgos han de aplicarse las medidas previstas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás disposiciones concordantes, así como las que se dicten durante la vigencia de este convenio.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección en materia de salud y seguridad en el trabajo, lo que supone la existencia del deber de la empresa de protección frente a los riesgos laborales y la consiguiente obligación de los trabajadores de obedecer las órdenes en materia de seguridad y salud que reciban de la empresa y de los representantes, de su cumplimiento.

Las empresas cada año están obligadas a realizar un reconocimiento médico obligatorio a todas las personas trabajadoras, que se llevará a cabo dentro de la jornada laboral o en cualquier caso computará como tiempo efectivo de trabajo.

CAPITULO VIII
CUESTIONES SINDICALES

Artículo 38.- CUESTIONES SINDICALES.

A efectos de realizar la recaudación de las cuotas sindicales las empresas están obligadas a descontar de la nómina la cuota sindical, previa solicitud por escrito del trabajador, ingresando su importe en la central sindical que éste indique.

Las empresas reconocen el derecho de las personas trabajadoras a celebrar Asambleas dentro de los locales de la Empresa y siempre en horas fuera de trabajo.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si así lo solicitase en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

La persona trabajadora que hubiese sido contratada para sustituir al excedente mientras permaneciera en tal situación causará baja al reincorporarse éste.

Artículo 39.- REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas por las leyes, se reconocen a los Comités o delegados de Personal, las siguientes funciones:

1) Anualmente, conocer el Balance y la Cuenta de Resultados de la Empresa.

2) Ser informado, con carácter previo, por la Dirección de Empresa en materia de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada.

3) Ser informado igualmente sobre la implantación de Primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4) La empresa entregará al Comité de Empresa o delegados de Personal copia de los contratos que se realicen visados por el SEPE.

5) Ser informados por la dirección de la empresa sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

6) Ejercer una labor de vigilancia sobre los cumplimientos de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

7) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

8) El Comité o delegados de Personal tendrán las siguientes garantías.

1.- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese salvo que éste se produzca por revocación

o dimisión y siempre que el despedido o la sanción no se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si es despedido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciere a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delgados de Personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal de la empresa.

2.- Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centros de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas.

3.- No podrán ser discriminados en su promoción económica y profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

4.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando ello previamente a la empresa, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

5.- Los delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de 25 horas mensuales que podrán acumular o ceder en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

6.- No computarán dentro del máximo establecido de estas horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del delegado de personal como componente de la Comisión Negociadora del presente Convenio. Tampoco computarán las horas que los miembros de la comisión paritaria del convenio utilicen para las reuniones que por dicha comisión se convoquen.

Artículo 40. - FORMACIÓN PROFESIONAL O SINDICAL.

Las Empresas facilitarán a los trabajadores afiliados a las Organizaciones Sindicales representativas el tiempo, para la Formación Profesional o Sindical, siempre que lo justifique.

Sólo podrá hacer uso de este derecho hasta el 10% del personal de cada centro de trabajo, y siempre solicitándolo con la suficiente antelación.

Artículo 41.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El sistema de racionalización. Mecanización y dirección del trabajo, así como todo aquello que se refiera a la Seguridad e Higiene en el trabajo. Debe la Empresa consultar con los representantes legales de los trabajadores (RLPT) sobre todo en lo referente a la Seguridad e higiene.

CAPITULO IX

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 42. - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen.

Las personas trabajadoras serán asignadas a una determinada categoría profesional, según la cual haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar.

GRUPO PROFESIONAL V

Criterios generales: Realiza funciones con el máximo grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar. Decide sobre un conjunto amplio de empleados y es responsabilidad suya la formación de las personas que estén bajo su dependencia.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

• Jefe/a de área o supervisor/a: Es la persona que coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de la que es responsable, entendiendo como área una determinada zona geográfica en la que se encuentran varias tiendas.

• Jefe/a de Almacén: Es la persona que está al frente de la plataforma o almacén de mercancías, ejerciendo por delegación funciones propias de la empresa. Es responsable del correcto funcionamiento, en todo lo relacionado con las existencias de los productos para la distribución posterior a las tiendas. Realiza el cuadro horario del personal a su cargo y la apertura y cierre del almacén.

• Técnico/a informático/a: Es la persona que desarrolla un programa, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, documenta su trabajo y determina la técnica óptima a utilizar. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean aceptados

GRUPO PROFESIONAL IV

Criterios generales: Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar. Decide sobre un conjunto amplio de empleados y es responsabilidad suya la formación de las personas que estén bajo su dependencia.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

• Jefe/a de Tienda o Establecimiento: Es el o la responsable de un establecimiento. Efectúa los pedidos y es responsable del correcto funcionamiento del establecimiento, tanto en lo relacionado con las existencias de los productos para la venta como por lo que respecta al buen orden de los mismos, realiza el cuadro horario del personal del centro a su cargo y la apertura y cierre del centro y será el/a responsable de conseguir los objetivos fijados por la empresa para la tienda en la que preste servicios.

• Técnico/a de marketing y redes sociales: profesionales especializados/as en marketing físico o digital, comunicación, medios, creatividad, publicidad, diseño gráfico y en disciplinas digitales como community management en redes sociales y el entorno e-commerce para apoyar las de venta.

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los/as trabajadores/as encargados/as de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Bachiller, FP II o Formación Profesional de Grado Medio o experiencia adquirida o acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

• Secretario/a: Es la persona que, a las órdenes inmediatas de un/a superior, realiza funciones de carácter administrativo, despacha la correspondencia, concierta entrevistas, tiene conocimientos de contabilidad, etc.

• Conductor/ra Cobrador/ra Vehículo >3500 kg: Es la persona que además de realizar las tareas de mozo especializado, clasifica las mercancías de acuerdo con sus características, efectúa el reparto y también puede realizar tareas de cobro.

• Jefe/a de Sección Administrativa: Es la persona que, pudiendo estar a las órdenes de un/a superior, dirige, organiza y coordina los diferentes trabajos del personal de la sección, ejerciendo funciones de mando.

• Jefe/a de Sección Ventas: Es la persona que, pudiendo estar a las órdenes de un/a superior, dirige, organiza y coordina los diferentes trabajos del personal de la sección, ejerciendo funciones de mando.

• Jefe/a Mantenimiento: Es la persona que ejecuta con iniciativa propia trabajos que requieren un dominio total del oficio o profesión. Para el desarrollo de su labor puede tener a su cargo personal auxiliar de mantenimiento y limpieza.

• Técnico/a Administrativo/a: Es la persona que de forma cualificada y con iniciativa propia realiza trabajos de carácter administrativo, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles o laborales, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, conocimientos de contabilidad, liquidación de seguros sociales, etc.

• Jefe/a Caja: Es la persona que, sin ejercer funciones de mando, realiza las funciones propias de cajera y además realiza el control de las restantes cajas (mínimo 4 cajas) que existan en el centro de trabajo o unidad productiva autónoma en la que preste sus servicios; sólo cuando realice ambas funciones, percibirá la retribución establecida para esta categoría en la tabla salarial.

Aquella persona trabajadora que tuviese la categoría de Cajero/a Controlador/a, del convenio 2011/2013, se le cambiará la categoría y se le abonará el salario correspondiente a la nueva categoría de Jefe/a Caja.

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, Bachiller o Educación Secundaria Obligatoria.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

• Comercial: Es quien, por cuenta de la empresa, realiza, dentro o fuera de sus establecimientos, gestiones, visitas de índole comercial.

• Vendedor/a/Dependiente/a: Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios departamentos de venta. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le esté confiada. Realiza el cobro de los artículos cuya venta le esté confiada. Cuida del recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento.

• Cajero/a autoservicio: Es la persona que tiene que efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes aplicando cualquier sistema establecido por la empresa. Realiza el conteo.

• Administrativo/a: Es la persona que de forma cualificada y con iniciativa propia realiza trabajos de carácter administrativo

• Conductor/a repartidor vehículo <3500 kg: Es la persona que, además de realizar las tareas de mozo, clasifica las mercancías de acuerdo con sus características y efectúa el reparto.

• Mozo/a especialista: Es la persona que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, utilizando habitualmente para su trabajo máquinas eléctricas y/o elevadoras. También puede realizar labores de embalado, reparto, pesaje u otras tareas semejantes.

GRUPO PROFESIONAL I

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación. El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

• Reponedor/ra Tienda: Es persona que efectúa los trabajos de colocación, reposición y embalaje de mercancías, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Asimismo, orientará al cliente sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

• Ayudante de Ventas/Ayudante Dependiente/a: Es la persona que, previa la oportuna formación, realiza bajo la dirección de un superior funciones sencillas dentro de su área, colaborando con las personas afectadas en sus distintas especialidades.

• Auxiliar administrativo/a: Es la persona que bajo la dependencia de un superior realiza trabajos de carácter administrativo, tales como redacción de correspondencia, gestión de contabilidad, etc.

• Preparador/ra de pedidos: La persona encargada de la preparación de los pedidos, sin responsabilidad y bajo supervisión del Jefe de Tienda o establecimiento.

• Personal Auxiliar (Mantenimiento, limpieza y vigilancia): Son las personas trabajadoras que están bajo la supervisión del jefe de mantenimiento, realizan trabajos propios de un oficio clásico (personal auxiliar de mantenimiento), vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa, hacer recados, recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga (personal auxiliar de vigilancia). También se encuadra el personal que tiene como misión el aseo y limpieza de los locales y dependencias de la empresa (personal auxiliar de limpieza).

Articulo 43.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del/la empresario/a o persona en quien éste/a delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, podrá llevarse a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y con los límites para la misma en lo dispuesto en los artículos 22.4 y 39 del vigente estatuto de los trabajadores, y para que pueda llevarse a cabo fuera de los grupos habrá de estarse a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.

De forma excepcional, puntual y no estructural, se permitirá la movilidad funcional entre los Grupos Profesionales I y II, sin perjuicio del abono de las diferencias de superior categoría

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44.- RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora y a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).

La imputación de faltas y sanciones, no serán ejecutadas por las empresas, hasta no haber concluido el acto de mediación del SERCLA previo, siempre que la persona trabajadora dentro del plazo legalmente establecido de 20 días presente la solicitud de mediación de SERCLA, pasado ese plazo las empresas en ausencia de solicitud de mediación de SERCLA, podrán ejecutar la sanción imputada.

Artículo 45.- SANCIONES MÁXIMAS

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; o despido o rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 46.- PRESCRIPCIÓN

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente Capítulo.

La enumeración de faltas que se contienen en este Capítulo se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general. Cuando la empresa tenga constancia de la afiliación de un trabajador al que se imputaran unos hechos que pudieran dar lugar a sanción que exija previamente la audiencia al delegado sindical, dicha audiencia habrá de hacerse al menos con dos días hábiles de antelación a la comunicación al trabajador de la decisión sancionadora.

Artículo 47.- TIPIFICACIÓN DE FALTAS.

Faltas leves. Se consideran, entre otras, faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

4. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

5. Pequeños descuidos o errores en la conservación de los géneros, artículos o productos del establecimiento.

6. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

Faltas graves. Se consideran, entre otras, como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.

3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

5. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.

6. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

7. La no presentación a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos.

8. La reiteración en descuidos o errores en la conservación de los géneros, artículos o productos del establecimiento.

Faltas muy graves. Se consideran como faltas muy graves las así reputadas por el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y de la doctrina judicial que lo desarrolla, entre otras, las siguientes:

1. La reincidencia en falta grave computada a partir de la primera producida en término de una anualidad.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar; la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado; hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona en el centro de trabajo o empresa sin menoscabo del derecho de la persona trabajadora a llevar a cabo otras actividades económicas no concurrentes fuera de su jornada laboral; venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.

5. Falta de respeto o consideración al público, debidamente constatado.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general, debidamente constatado.

10. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.

11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

12. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en

evitación de los mismos y causen o pongan en peligro su integridad física, o la de los compañeros, jefes o público.

13. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

14. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

15. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

17. Descuidos o errores importantes en la conservación de los géneros, artículos o productos del establecimiento Se entenderá que concurre esta circunstancia cuando de la misma se deriven o hayan podido derivarse situaciones de riesgo para la salud o la salud alimentaria de los consumidores y usuarios.

18. El consumo por parte de los empleados de cualquier género, artículo o producto del establecimiento sin haberlo abonado previamente, con independencia del valor económico o precio de venta al público de los mismos.

19. En el caso de que a un/a trabajador/a durante el servicio le fuera retirado el permiso de conducir por causas no imputables a conducción por bebidas alcohólicas o drogas de cualquier tipo y siempre que ésta sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, en condena de retirada de carnet inferior a 2 meses, deberá ser empleado a un puesto dentro de su grupo profesional, y se les garantizará en este período las percepciones correspondientes a su categoría.

En caso de que la retirada sea por ingesta de bebidas alcohólicas o productos tóxicos o drogas de cualquier tipo o que en cualquier caso le retirada de carnet por un tiempo superior a 2 meses, será causa de despido disciplinario.

CLÁUSULAS ADICIONALES

I.- Abono de atrasos y penalización. -

La actualización y abono de los atrasos con el incremento pactado del 2026, se llevará a cabo en la nómina del mes de julio con independencia de la fecha de publicación en el BOP. Estableciéndose que las empresas, una vez superado ese plazo y no haya cumplido con esta obligación, deberá abonar al trabajador el 10% (como penalización y recargo) de las cantidades que le resten por pagar.

II.- La cuantía que por el concepto COMPLEMENTO A LA PROTECCION FAMILIAR, derogado desde el 31 de marzo de 1.998 se viniera percibiendo, continuará abonándose a los afectados a título individual mientras permanezca en la empresa, Este concepto se abonará igualmente en las Pagas Extraordinarias.

III.- En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación de aplicación vigente en cada momento.

Firmas.

ANEXO I
TABLA SALARIAL AÑO 2026

GRUPO V	JEFE/A AREA O SUPERVISOR	1.431,37 €
	JEFE/A ALMACEN	1.400,11 €
	TECNICO/A INFORMATICO/A	1.270,31 €
GRUPO IV	JEFE/A DE TIENDA	1.270,31 €
	TECNICO/A MARKETING O REDES	1.226,47 €
GRUPO III	SECRETARIO/A	1.033,15 €
	CONDUCTOR/RA-COBRADOR/RA VEHICULO >3500 kg	1.005,29 €
	JEFE/A SECCION ADMINISTRATIVA	1.077,31 €
	JEFE/A SECCION VENTAS	1.166,60 €
	JEFA MANTENIMIENTO	1.166,60 €
	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A	1.077,31 €
	JEFE/A CAJA	1.073,97 €
GRUPO II	COMERCIAL	1.041,30 €
	VENDEDOR/RA	1.041,30 €
	CAJERO/RA	966,29 €
	ADMINISTRATIVO/VA	1.226,47 €
	CONDUCTOR/RA REPARTIDOR/RA VEHICULO <3500 kg	966,29 €
	MOZO/A ESPECIALISTA	1.005,29 €
GRUPO I	REPONEDOR/RA TIENDA	966,29 €
	AYUDANTE VENTAS	966,29 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/VA	966,29 €
	PREPARADOR/RA PEDIDOS	966,29 €
	PERSONAL AUXILIAR (MANTENIMIENTO/LIMPIEZA)	966,29 €

Artículo 9. – SALARIO MÍNIMO CONVENIO 966,29 €/mes
Artículo 11. - PLUS DE TRANSPORTE 67,85 €/mes.
Artículo 16. – DIETAS 14,29 € por cada comida

ANEXO II
TABLA SALARIAL AÑO 2027

GRUPO V	JEFE/A AREA O SUPERVISOR	1.470,74 €
	JEFE/A ALMACEN	1.438,61 €
	TECNICO/A INFORMATICO/A	1.305,25 €
GRUPO IV	JEFE/A DE TIENDA	1.305,25 €
	TECNICO/A MARKETING O REDES	1.260,19 €
GRUPO III	SECRETARIO/A	1.061,56 €
	CONDUCTOR/RA-COBRADOR/RA VEHICULO >3500 kg	1.032,94 €
	JEFE/A SECCION ADMINISTRATIVA	1.106,94 €
	JEFE/A SECCION VENTAS	1.198,68 €
	JEFA MANTENIMIENTO	1.198,68 €
	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A	1.106,94 €
	JEFE/A CAJA	1.103,51 €
GRUPO II	COMERCIAL	1.069,94 €
	VENDEDOR/RA	1.069,94 €
	CAJERO/RA	992,86 €
	ADMINISTRATIVO/VA	1.260,19 €
	CONDUCTOR/RA REPARTIDOR/RA VEHICULO <3500 kg	992,86 €
	MOZO/A ESPECIALISTA	1.032,94 €
GRUPO I	REPONEDOR/RA TIENDA	992,86 €
	AYUDANTE VENTAS	992,86 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/VA	992,86 €
	PREPARADOR/RA PEDIDOS	992,86 €
	PERSONAL AUXILIAR (MANTENIMIENTO/LIMPIEZA)	992,86 €

Artículo 9. – SALARIO MÍNIMO CONVENIO 992,86 €/mes
Artículo 11. - PLUS DE TRANSPORTE 69,72 €/mes.
Artículo 16. – DIETAS 14,68 € por cada comida

ANEXO III
TABLA SALARIAL AÑO 2028

GRUPO V	JEFE/A AREA O SUPERVISOR	1.511,18 €
	JEFE/A ALMACEN	1.478,17 €
	TECNICO/A INFORMATICO/A	1.341,14 €
GRUPO IV	JEFE/A DE TIENDA	1.341,14 €
	TECNICO/A MARKETING O REDES	1.294,85 €
GRUPO III	SECRETARIO/A	1.090,75 €
	CONDUCTOR/RA-COBRADOR/RA VEHICULO >3500 kg	1.061,35 €
	JEFE/A SECCION ADMINISTRATIVA	1.137,38 €
	JEFE/A SECCION VENTAS	1.231,64 €
	JEFA MANTENIMIENTO	1.231,64 €
	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A	1.137,38 €
	JEFE/A CAJA	1.133,85 €

GRUPO II	COMERCIAL	1.099,36 €
	VENDEDOR/RA	1.099,36 €
	CAJERO/RA	1.020,16 €
	ADMINISTRATIVO/VA	1.294,85 €
	CONDUCTOR/RA REPARTIDOR/RA VEHICULO <3500 kg	1.020,16 €
	MOZO/A ESPECIALISTA	1.061,35 €
GRUPO I	REPONEDOR/RA TIENDA	1.020,16 €
	AYUDANTE VENTAS	1.020,16 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/VA	1.020,16 €
	PREPARADOR/RA PEDIDOS	1.020,16 €
	PERSONAL AUXILIAR (MANTENIMIENTO/LIMPIEZA)	1.020,16 €

Artículo 9. – SALARIO MÍNIMO CONVENIO 1.020,16 €/mes
Artículo 11. - PLUS DE TRANSPORTE 71,64 €/mes.
Artículo 16. – DIETAS 15,09 € por cada comida
Firmas.

Nº 242.531

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA

EXTRACTO DEL ACUERDO DE JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DE 2 DE JULIO DE 2026, POR EL QUE SE APRUEBAN LAS BASES DE PARTICIPACIÓN EN EL CONCURSO PARA LA ELEGIR EL CARTEL ANUNCIADOR DEL CARNAVAL DE CHIPIONA 2027.

BDNS (Identif.): 919975.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/919975).

Primero.- Participantes Podrán participar en este concurso cuantos artistas lo deseen, cualquiera que sea su residencia.

Segundo.- Objeto Certamen de carteles que premiará a la obra que represente al Carnaval de Chipiona del año 2027. El Faro de Chipiona, como una de nuestras señas de identidad más importantes, deberá figurar en la obra.

Tercero.- Bases para la ELECCIÓN DEL CARTEL ANUNCIADOR DEL CARNAVAL DE CHIPIONA 2027, publicadas en la página oficial del Ayuntamiento de Chipiona (www.aytochipiona.es -tablón electrónico de anuncios y edictos-).

Cuarto.- Cuantía del premio Se otorgará un único premio de 1.000,00€ a la obra ganadora.

Quinto.- Fecha de participación Desde la aprobación de las bases por la Junta de Gobierno Local y hasta el 9 de octubre de 2026.

Sexto.- Presentación de las obras Cada concursante podrá presentar UNA ÚNICA OBRA A CONCURSO, a través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Chipiona hasta el 9 de octubre de 2026 (Sede Electrónica Municipal (https://www.aytochipiona.com/sede-electronica).

La entrega deberá ser en formato JPG o TIFF, con una resolución mínima de 300 ppp. La obra deberá ir sin la firma del autor/a. Además, deberá aportar en un archivo aparte, pero en el mismo registro de entrada, un documento donde se hará constar: LEMA DE LA OBRA, Nombre y Apellidos del autor/a, correo electrónico, domicilio y teléfono.

Chipiona, 06 de julio de 2026. El Alcalde. Fdo. Luis Mario Aparcero Fernández de Retana.

Nº 238.286

AYUNTAMIENTO DE ESPERA

ANUNCIO DE APROBACIÓN PROVISIONAL

El Pleno del Ayuntamiento de Espera, en sesión Ordinaria celebrada el día 25 de junio del 2026, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras siendo su contenido el siguiente:

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO DE CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS (ICIO)

ÍNDICE DE ARTÍCULOS

ARTÍCULO 1. FUNDAMENTO LEGAL
ARTÍCULO 2. NATURALEZA JURÍDICA Y HECHO IMPONIBLE
ARTÍCULO 3. CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS SUJETAS
ARTÍCULO 4. EXENCIONES
ARTÍCULO 5. SUJETOS PASIVOS
ARTÍCULO 6. BASE IMPONIBLE
ARTÍCULO 7. CUOTA TRIBUTARIA
ARTÍCULO 8. BONIFICACIONES
ARTÍCULO 9. DEDUCCIONES
ARTÍCULO 10. DEVENGO
ARTÍCULO 11. GESTIÓN
ARTÍCULO 12. COMPROBACIÓN E INVESTIGACIÓN
ARTÍCULO 13. RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES
DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA
DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO DE CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS (ICIO)

ARTÍCULO 1. Fundamento Legal

Esta Entidad Local, en uso de las facultades contenidas en los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 105 y 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1 en concordancia con el artículo 59.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, establece el Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras, que se regirá por la presente Ordenanza fiscal cuyas normas atienden a lo previsto en los artículos 100 a 103 del citado texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

La Ordenanza será de aplicación en todo el término municipal.

ARTÍCULO 2. Naturaleza y Hecho Imponible

El Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras es un tributo indirecto cuyo hecho imponible está constituido por la realización, dentro del término municipal, de cualquier construcción, instalación u obra para la que se exija obtención de la correspondiente licencia de obras o urbanística, se haya obtenido o no dicha licencia, o para la que se exija presentación de declaración responsable o comunicación previa, siempre que la expedición de la licencia o la actividad de control corresponda al ayuntamiento de la imposición.

ARTÍCULO 3. Construcciones, Instalaciones y Obras Sujetas

Son construcciones, instalaciones y obras sujetas al Impuesto todas aquellas cuya ejecución implique la realización del hecho imponible definido en el artículo anterior, y en particular las siguientes:

a) Las obras de nueva planta y de ampliación de edificios, o necesarias para la implantación, ampliación, modificación o reforma de instalaciones de cualquier tipo.

b) Las obras de modificación o de reforma que afecten a la estructura, el aspecto exterior o la disposición interior de los edificios, o que incidan en cualquier clase de instalaciones existentes.

c) Las obras provisionales.

d) La construcción de vados para la entrada y salida de vehículos de las fincas en la vía pública.

e) Las construcciones, instalaciones y obras realizadas en la vía pública por particulares o por las empresas suministradoras de servicios públicos, que corresponderán tanto a las obras necesarias para la apertura de calas y pozos, colocación de postes de soporte, canalizaciones, conexiones y, en general, cualquier remoción del pavimento o aceras, como las necesarias para la reposición, reconstrucción o arreglo de lo que haya podido estropearse con las calas mencionadas.

f) Los movimientos de tierra, tales como desmontes, explanaciones, excavaciones, terraplenados, salvo que estos actos estén detallados y programados como obras a ejecutar en un proyecto de urbanización o edificación aprobado o autorizado.

g) Las obras de cierre de los solares o de los terrenos y de las vallas, los andamios y los andamiajes de precaución.

h) La nueva implantación, la ampliación, la modificación, la sustitución o el cambio de emplazamiento de todo tipo de instalaciones técnicas de los servicios públicos, cualquiera que sea su emplazamiento.

i) Los usos o instalaciones de carácter provisional.

j) La instalación, reforma o cualquier otra modificación de los soportes o vallas que tengan publicidad o propaganda.

k) Las instalaciones subterráneas dedicadas a los aparcamientos, a las actividades industriales, mercantiles o profesionales, a los servicios públicos o a cualquier otro uso a que se destine el subsuelo.

l) La realización de cualesquiera otras actuaciones establecidas por los Planes de ordenación o por las Ordenanzas que les sean aplicables como sujetas a licencia municipal, siempre que se trate de construcciones, instalaciones u obras.

ARTÍCULO 4. Exenciones

Estará exenta la realización de cualquier construcción, instalación u obra de la que sea dueño el Estado, la Comunidad Autónoma o la Entidad Local que, estando sujeta, vaya a ser directamente destinada a carreteras, ferrocarriles, puertos, aeropuertos, obras hidráulicas, saneamiento de poblaciones y de sus aguas residuales, aunque su gestión se lleve a cabo por Organismos Autónomos, tanto si se trata de obras de inversión nueva como de conservación.

ARTÍCULO 5. Sujetos Pasivos

Son sujetos pasivos de este Impuesto, a título de contribuyentes, las personas físicas o jurídicas y las Entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que sean dueños de la construcción, instalación u obra, sean o no propietarios del inmueble sobre el que se realice la construcción, instalación u obra.

Tendrán la consideración de sujetos pasivos sustitutos del contribuyente quienes soliciten las correspondientes licencias o presenten las correspondientes declaraciones responsables o comunicaciones previas o quienes realicen las construcciones, instalaciones u obras.

ARTÍCULO 6. Base Imponible