JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS
CADIZ

ANUNCIO DEINFORMACIÓN PÚBLICA PARA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA

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

- Peticionario: EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L.U.

Domicilio: C/ Ronda del Pelirón, 5 - 11405 JEREZ DE LA FRONTERA

- Emplazamiento de la instalación: POLÍGONO 41 - PARCELA 9001

Términos municipales afectados: PUERTO REAL

- Finalidad de la instalación: Mejora de la calidad de suministro

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

REFORMA DE LMT 20 KV "SANTPETRI"

ACTUACIÓN 1 (DESMONTAJE):

• Se realizará el desmontaje de la línea aérea de media tensión S/C a 20 kV denominada "SANTPETRI" con conductor LA-30, entre el apoyo A102100 existente y el apoyo del PT-22236, con una longitud aproximada de 260 metros.

• Se realizará la retirada del apoyo existente A102101.

ACTUACIÓN 2:

• Se justificará el apoyo existente A102100, por variación de sus condiciones mecánicas, quedando como fin de línea.

• Se instalará en el apoyo existente A102100 un interruptor seccionador en SF6, una conversión aéreosubterránea, autoválvulas y cable aislado para los puentes, junto con su antiescalo.

• Se instalará en el apoyo existente del PT-22236, una conversión aéreo-subterránea, autoválvulas y cable aislado para los puentes.

• Se realizará el tendido de nueva línea subterránea de media tensión S/C, con conductor RH5Z1 18/30 kV 3x1x240 mm2 Al XLPE, comprendido entre la conversión aéreo/subterránea a instalar en el apoyo A102100 y la conversión aérea/subterránea a instalar en el apoyo del PT-22236, con una longitud aprox. de 300 m.

• Nueva canalización de 4 tubos de 200 mm de diámetro por tierra con una longitud aproximada de 265 metros y por calzada con una longitud de 5 metros, comprendida entre el apoyo A102100 y el apoyo del PT-2236.

• Será necesario la instalación de 2 arquetas A2 y de 4 arquetas A1.

• Toda canalización discurrirá por terrenos de la vía pecuaria sin entrar en ninguna parcela privada.

Línea	Descripción	Origen	Final
1	Tramo 1	Conexión en conversión A/S a instalar en el apoyo existente A102100.	Conexión en conversión A/S a instalar en el apoyo existente del PT-22236
2	Tramo 2	Apoyo A102100 existente	Apoyo A102099 existente

Línea	Tipo	Tensión (kV)	Longitud (km)	Conductores	Apoyos
1	Aérea	20	0,3	LA-30 (27-AL1/4-ST1A)	Metálicos en celosía
2	Subterránea	20	0,072	RH5Z1 18/30 KV 3x(1x240 mm2) Al	

REFERENCIA: AT-15768/24

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

La documentación correspondiente a este anuncio también se encuentra expuesta en el portal de transparencia y por el mismo periodo a través del siguiente enlace, buscando por el número de expediente:

https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos.html

Catorce de noviembre de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL. MARÍA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

Nº 189.437/24

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: AGENCIAS MARITIMAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES S.A. (APEMAR)

Expediente: 11/01/0006/2025

Fecha: 31/01/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11000685011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la provincia de Cádiz, suscrito por la representación del Sector y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 13/01/2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1 /1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100 /2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

RESUELVE:

Primero:: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Agencias Marítimas 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 31 de enero de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE APEMAR Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR

Siendo el 28 de noviembre de 2024 se reúnen telemáticamente, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la provincia de Cádiz, integrada por los componentes que constan en las actas de las deliberaciones con el objeto de redactar el texto definitivo del referido Convenio, acordándose quede como sigue:

CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIAS MARÍTIMAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre las empresas y trabajadores/as que se indican en los dos artículos siguientes, que presten sus servicios en la Bahía de Cádiz y la Bahía de Algeciras.

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional del mismo, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de los términos expresados con anterioridad.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL

Quedan vinculadas por este Convenio las empresas que, dentro del ámbito territorial delimitado en el Artículo 1º, desempeñen como actividad principal; la de Consignatarios de Buques (Agencias Marítimas), Representantes Aduaneros (antiguas agencias de aduanas), Transitarios y Empresas Estibadoras, que debiendo estar inscritas en los censos de las respectivas autoridades portuarias y/o hayan recibido autorización, licencias o cualquier otro título administrativo habilitante para realización de las actividades descritas en este mismo artículo.

Será de obligado cumplimiento la aplicación de este Convenio para todas las empresas que desarrollen las actividades arriba citadas que se encuentren dentro de los parámetros marcados en el ámbito territorial.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio obliga y afecta a todas las empresas y trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional citado que presten sus servicios o los empiecen a prestar dentro de la vigencia del mismo.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración de tres años y comenzará a regir a partir del día 1º de enero de 2024, finalizando el 31 de diciembre de 2026.

La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento.

En el plazo máximo de un mes a partir de la terminación de la vigencia del Convenio, se procederá a constituir la comisión negociadora.

Una vez denunciado el Convenio, éste se mantendrá vigente durante el proceso de negociación. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio será de un año, pudiendo prorrogarse durante seis meses más. Concluido este período, las partes negociadoras someterán sus discrepancias al sistema de mediación, previo al de arbitraje, por el organismo competente.

Durante el período que transcurra hasta el final de la mediación o laudo definitivo, también se mantendrá vigente.

En todo caso las partes negociadoras podrán, de mutuo acuerdo, y antes de la finalización del período máximo establecido para la negociación del Convenio, anticipar la solicitud de arbitraje. Éste será obligatorio al objeto de resolver las diferencias que pudieran existir para el acuerdo definitivo del Convenio colectivo.

ARTÍCULO 5º.- JORNADA LABORAL

La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente convenio colectivo será de un máximo de 1740 horas anuales, suma promedio que comprende las horas realizadas en jornadas partidas y jornadas continuadas.

En ningún caso la jornada diaria podrá sobrepasar las nueve horas de trabajo efectivo.

De común acuerdo, en cada centro de trabajo, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores/as, determinarán, atendiendo exclusivamente a estrictos criterios de productividad, eficacia y racionalización de los distintos cometidos, la ordenación y duración de la jornada que mejor convenga, dentro del máximo de 1740 horas en cómputo anual. Con respeto absoluto, en términos generales, a lo establecido

en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y de forma particular y concreta, a los siguientes criterios:
- Con objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias se contempla el establecimiento de la distribución irregular de la jornada máxima establecida en el Convenio en un 10%. El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular se concretará en cada empresa atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de estas y deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores/as y al personal afectado con al menos 5 días de antelación, indicando día y hora de inicio de la jornada irregular de acuerdo con la legislación vigente.
- La distribución semanal de la jornada se fijará por cada empresa de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as atendiendo a las necesidades organizativas de cada una. En las empresas en las que se implante el sistema de turnos, los trabajadores que lo realicen tendrán derecho al abono de un plus de turnos. La cuantía correspondiente, tanto para aquellos como para el trabajo de domingos y festivos se negociará con sus respectivos comités o delegados de personal. De no existir representación legal se negociará de forma individual con cada trabajador. En caso de no llegarse a acuerdo se acudirá a un arbitraje.
- La jornada continuada será de aplicación del 1 al 31 de agosto, el periodo de fiesta local, del 24 al 31 de diciembre, el día 5 de enero y los viernes de los meses de junio, julio y septiembre. En ambos casos sin que ello implique reducción en el cómputo de horas anuales establecido en este Convenio.
- De haberse optado por ello, durante el periodo de jornada continuada podrá establecerse de conformidad entre empresa y trabajadores/as de servicios de puertos, un horario flexible que, en ningún caso superará el tope máximo en cómputo anual anteriormente reseñado.
- Descanso intrajornada. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, las personas trabajadoras disfrutarán de un periodo de descanso durante la misma de al menos veinte minutos de duración. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 6º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Con las limitaciones establecidas en el Punto 2 del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen se compensarán de acuerdo al cociente resultante entre el Salario Bruto Anual del trabajador/a y la jornada establecida, incrementada en un 50 % si estas se realizan durante la jornada ordinaria y de un 75 % en horario nocturno, domingos o festivos, salvo cuando el trabajador/a sea expresamente contratado para trabajar en horario nocturno o fin de semana, en cuyo caso se aplicará el incremento del 50%.

Se considerará trabajo nocturno el realizado desde las veintidós a las seis horas del día siguiente.

Como criterio general y preferente la compensación de las horas extraordinarias se realizará mediante descanso retribuido conforme al criterio establecido.

Prioritariamente de mutuo acuerdo, el disfrute del descanso compensatorio se realizará dentro de los 4 meses siguientes a la realización.

El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula:

Hora extra = (salario bruto anual / jornada anual) x 1,50 ó 1,75

ARTÍCULO 7º.- VACACIONES

Todo el personal afecto al presente Convenio tiene derecho a 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales 15 como mínimo serán disfrutados ininterrumpidamente, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:
a) Por acuerdo entre el empresario/a y los representantes legales de los trabajadores/as se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal.
b) Los trabajadores/as con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares, y dentro de este supuesto se seguirá un estricto turno rotativo, iniciándose por el más antiguo.
c) El personal que lleve al servicio efectivo de la empresa menos de un año, disfrutará la parte proporcional de las vacaciones que reglamentariamente le correspondan, durante el mes de diciembre en proporción al tiempo trabajado, considerándose la fracción de mes como mes completo. En el caso de finalización de su relación laboral con la empresa sin haber disfrutado del segmento de vacaciones anuales retribuidas a que tiene derecho, lo hará una vez producida dicha finalización a los efectos del nacimiento de la situación legal de desempleo y sus prestaciones correspondientes.
d) Los trabajadores/as que simultaneen su trabajo con la realización de estudios, podrán fraccionar sus vacaciones haciéndolas coincidir con época para la preparación de exámenes.

El cuadro de vacaciones deberá quedar fijado antes del 30 de marzo de cada año.

Ambas partes acuerdan que el pacto logrado con la ampliación de un día laborable más de vacaciones, que comprende los 23 que se especifican en el primer párrafo de este artículo, ha sido con el compromiso de extender la vigencia temporal del mismo los dos próximos Convenios, de forma que la duración de las vacaciones no se convierta en motivo de futuras y progresivas reivindicaciones, y en tanto se mantenga el contenido del Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 8º.- LICENCIAS

1. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
b) Cinco días por el nacimiento de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que convivan con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo de aquella. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la zona de residencia, el plazo se ampliará en dos días más. En el caso de que al menos dos días de la licencia sean inhábiles, se aumentará en un día más.
c) Un día natural en los casos de bautizo, primera comunión o matrimonio de hijos/as o hermanos/as, coincidiendo con la fecha de celebración de la ceremonia.
d) Por mudanza o desahucio, aún dentro de la misma ciudad, dos días laborables.
e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.
f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
g) Por el tiempo indispensable 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 las asistencias de 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.
h) El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicios podrá pedir, en caso de verdadera justificación, licencia con medio sueldo hasta un plazo no superior a sesenta días, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa. La asistencia a cursillos de Agente de Aduana tendrá la consideración de causa de verdadera justificación. Nunca podrá solicitar esta licencia más de una vez en el transcurso de tres años.
i) Para asistir el trabajador/a y parientes en primer grado de consanguinidad a consultas de especialistas siempre y cuando quede justificado documentalmente.

2. Reducción de la jornada y licencias:
a) Según lo establecido en el Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores/as, progenitores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario/a respetando, en su caso, lo establecido en aquella.
La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
b) En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado d).
c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
d) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados a), b) y c) corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados a), b) y c) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
e) De concurrir las mismas condiciones expuestas en el apartado 1.h) de este artículo, el trabajador/a podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a seis meses si es para dentro de territorio nacional y doce si es para el extranjero.

ARTÍCULO 9º.-. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

1.- Las partes firmantes del presente Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y de oportunidades, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, etc.

Conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2.,El sector de las agencias marítimas de la Provincia de Cádiz, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad fomentará entre sus empresas la aplicación de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto Ley 6/2019 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

3.- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, según los cánones establecidos en la legislación vigente y posteriores que se pudieran producir tras la firma del presente Convenio Colectivo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5.- Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y/o moral y del acoso por razón de sexo.

6.- Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

ARTÍCULO 10º.- FIESTA PATRONAL

Se establece el día 16 de julio, festividad de Nuestra Señora la Virgen del Carmen como día festivo, sin que ello presuponga obligación de abonar recargo retributivo en el caso de tenerse que atender servicios de ineludible necesidad, ni afecte al número de horas en términos de trabajo efectivo establecido en cómputo anual.

ARTÍCULO 11º.- SALARIOS

Para el año 2024 se acuerda un incremento de los conceptos salariales contemplados en el presente convenio del 3,1% que se aplicará desde el 1 de enero de dicho año.

Para el año 2025 el incremento salarial será del IPC real del año 2024+ 0,7%, aplicable desde el 1 de enero de 2025 con el tope del 3,5% de subida.

Para el año 2026 el incremento salarial será del IPC real del año 2025+ 1,4%, aplicable desde el 1 de enero de 2026 con el tope del 3,5% de subida.

El/la trabajador/a o con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos de hasta el cien por ciento a cuenta del trabajo ya realizado.

ARTÍCULO 12º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen cuatro pagas extraordinarias para todas las categorías profesionales de una mensualidad de salario base Convenio más antigüedad consolidada, cada una, a devengar los días quince o inmediato anterior sí aquel fuera festivo, de cada uno de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre excepto para aquellos trabajadores/as que tuvieran reconocidos otros conceptos incluidos en las Gratificaciones Extraordinarias que les serán respetados.

No obstante, lo anterior las empresas y los trabajadores/as podrán negociar el prorrateo de dichas pagas a lo largo de doce mensualidades en el año, coincidentes con los pagos mensuales de nómina.

La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios prestados, en casos de ingresos o ceses.

ARTÍCULO 13º.- ASCENSOS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A) Los ascensos y promociones, dentro del sistema de clasificación profesional establecida en el presente convenio, se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

13.1 Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, experiencia y vinculación del trabajador o trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario/a.

13.2 En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todos los trabajadores o trabajadoras, respetando el principio de no discriminación por cualesquiera de las causas establecidas el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

13.3 Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre grupos profesionales se ajustarán a las siguientes reglas:

13.3.1 Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario.

13.3.2 Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal, cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

13.3.3 Para el resto de los puestos de trabajo, la promoción profesional se ajustará a los siguientes criterios:

a. Será requisito para la promoción interna, la existencia de una vacante, siempre que la empresa no haya optado por su amortización, es decir, siempre que la empresa no haya optado por no cubrir la vacante.

b. El trabajador o trabajadora que aspire al puesto vacante deberá acreditar la formación y/o experiencia necesaria y adecuada al puesto de trabajo para el que opta. En este sentido, la empresa podrá exigirle que acredite los conocimientos derivados de la titulación y/o formación, no siendo suficientes la mera certificación de asistencia. La empresa valorará el grado de aprovechamiento de la formación que presente el trabajador/a.

c. En el caso de que existan discrepancias en la promoción solicitada, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación con carácter previo de acudir a la jurisdicción ordinaria.

13.4 Además de los criterios señalados en el apartado anterior, las empresas podrán determinar las reglas de promoción, atendiendo a criterios objetivos de mérito y capacidad. Para ello, la dirección de las empresas podrá establecer la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello, recabarán el previo informe-consulta de la representación legal de los trabajadores.

Los auxiliares administrativos/as con siete años efectivos de servicio en la empresa, percibirán las remuneraciones económicas correspondientes al Oficial Administrativo/a, sin que por ello implique ascenso a dicha categoría.

El conductor/a de camión, el de turismo y el manipulante serán oficiales de primera sí ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos, serán como mínimo oficiales de segunda.

B) Clasificación Profesional: Criterios generales:

El personal quedará integrado en alguno de los 3 grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones, posición en el organigrama y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

El encuadramiento de los trabajadores/as en el respectivo Grupo Profesional, se realizará teniendo presente los criterios de Conocimiento, Iniciativa/Autonomía, Complejidad, Responsabilidad y Mando, que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un Grupo determinado, así como la formación requerida para cada uno de ellos.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades principales propias del grupo profesional. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

Las empresas estarán obligadas a contratar por grupo profesional y puesto de trabajo específico.

La pertenencia a un grupo profesional no está unida a una determinada titulación de grado ya que puede suplirse por habilitación profesional, certificado de cualificación profesional o certificados de profesionalidad adquirida por experiencia laboral, salvo en aquellos puestos en que responda a un obligado cumplimiento de la legislación vigente.

Son asimismo enunciativos los cometidos asignados a cada nivel o división funcional pues rige el principio de polivalencia funcional dentro del grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro Grupo Profesional donde esté encuadrado el trabajador/a sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, por parte del empresario/a, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. El empresario/a deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores/as, según establece el artículo 39.2del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

Las empresas podrán fijar la clasificación necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos para el mismo.

La previsión de los grupos profesionales que pueden resultar como consecuencia de la aplicación del convenio no supondrá para las empresas la obligación de tenerlos todos.

Los grupos profesionales serán los indicados en el Anexo 1, que incluye la descripción de las funciones. Las denominaciones citadas en cada grupo profesional son, a título de referencia, orientativas.

El acto de clasificación del trabajador/a en orden al grupo profesional se llevará a efecto por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 14º.- TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo que realicen cualquier trabajo que esté considerado como tóxico, peligroso o penoso, tienen derecho a percibir un incremento sobre el salario convenio de un 20 % por tal concepto, de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

En cualquier supuesto de discrepancia resolverá el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, u organismo público que lo sustituya.

ARTÍCULO 15º.- SERVICIOS A BUQUES FONDEADOS, EN NAVEGACIÓN O FUERA DE LÍMITES.

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

Los trabajadores/as que deban realizar servicios a buques fondeados, en navegación o fuera de límites percibirán, sobre el sueldo que les corresponda según su

categoría, un complemento adicional cuyo importe se establecerá de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

ARTÍCULO 16º.-COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas abonarán a sus trabajadores/as un complemento por la diferencia que existe entre lo que perciba de la entidad gestora y lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar, desde el primer día de baja.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonaran el 50% de la diferencia que existe entre lo que perciba de la entidad gestora y lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar, a partir del cuarto día desde la baja.

Estos beneficios se abonarán al trabajador/a durante el tiempo que permanezca en cualquiera de las situaciones antes indicadas.

Las empresas tendrán la facultad de que por los médicos a su servicio puedan ser visitados y reconocidos en sus domicilios los trabajadores/as que estén percibiendo los complementos antes aludidos, cuantas veces lo estimen necesario.

ARTÍCULO 17º.- GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán y mantendrán estrictamente, como garantía "ad personam", las situaciones y las condiciones personales que excedan globalmente lo pactado en este convenio en su cómputo anual.

ARTÍCULO 18º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Equilibrio interno del convenio: Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo indivisible, por lo que no se podrá aplicar una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad, salvo las cláusulas reputadas nulas por sentencia firme, que serán inaplicadas subsistiendo el resto de las condiciones pactadas no afectadas por la nulidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y quedarán compensadas cuando los salarios que realmente perciba el trabajador/a, considerados en su conjunto y cómputo anual, y demás condiciones que disfrute el trabajador/a, sean más favorables que los fijados en el presente Convenio.

ARTÍCULO 19º.- AYUDA ESCOLAR

Se concederá una ayuda escolar anual, devengable en el mes de agosto, consistente en 155,40 € por cada hijo/a con las edades comprendidas entre dos y veintitrés años.

La prestación económica tiene la exclusiva condición de ayuda escolar, debiendo acreditar la matriculación como requisito para la concesión de ayuda.

ARTÍCULO 20º.- PLUS DE IDIOMA

Este plus tiene como objeto reconocer y compensar el esfuerzo y dedicación de aquellas personas trabajadoras que por necesidades del servicio y para el desempeño habitual de sus funciones utilizan de manera habitual y demostrable un idioma distinto al español. El importe de dicho plus se refleja en el ANEXO III. COMPENSACIONES Y GRATIFICACIONES.

ARTÍCULO 21º.- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

El trabajador/a tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. En ningún caso podrán descontarse del periodo de vacaciones los permisos concedidos. El tiempo invertido en dicha labor no podrá en ningún caso, deducirse de los haberes del solicitante.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos académicos o profesionales.

Se establece el compromiso conjunto de atender adecuadamente al perfeccionamiento y formación en el trabajo, promoviendo la concertación con el INEM para la programación y realización de cursos de especialización o puesta al día del personal en las nuevas técnicas aplicables al sector, de idiomas (especialmente inglés y francés), o relacionados con aquellas materias que posibiliten el acceso a los conocimientos y titulaciones a que obligan las reglamentaciones y actualizada normativa (tanto de carácter nacional como internacional) que regulan el trafico general de buques y mercancías. Queda encomendada la planificación y seguimiento de lo aquí tratado, a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

ARTÍCULO 22º.- DE LA CONTRATACIÓN EN GENERAL. PERIODO DE PRUEBA. HORAS COMPLEMENTARIAS.

En todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, formalidades, suspensión, extinción de los mismos, etc., las empresas habrán de regirse por lo establecido en el "Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores las posteriores modificaciones legislativas o desarrollo reglamentario que pudieran producirse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, con las siguientes especialidades pactadas por las partes

• PERIODO DE PRUEBA

Se establece un período de prueba máximo de seis meses para las personas técnicas tituladas cuatro meses y quince días para el resto de personas trabajadoras. La duración máxima del período de prueba será de:

- Técnicos titulados: periodo de prueba de seis meses.
- Resto de personal: el periodo de prueba será de cuatro meses y quince días.

• HORAS COMPLEMETARIAS

Para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, sin que pueda exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

ARTÍCULO 23.- SEGURO COMPLEMENTARIO

Las empresas afectadas por el presente Convenio quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra las contingencias de muerte y la de invalidez permanente y total para su profesión habitual; incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, de todo el personal en alta o situación asimilada desde el momento de su contratación con carácter indefinido y que sea legalmente asegurable. Durante la vigencia el capital asegurado será de treinta y seis mil euros (36.000 €) en caso de muerte o en los supuestos de invalidez permanentes antes definidos y declarados por resoluciones firmes del I.N.S. o Tribunales de la jurisdicción laboral, y se duplicará en el caso de muerte por accidente.

En los supuestos de muerte serán beneficiarios los familiares que el trabajador/a hubiese designado o en su defecto los llamados a suceder por orden legal de la sucesión "ab intestato".

Las empresas sólo vendrán obligadas al pago del Seguro, en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador/a en la póliza. Sólo serán asegurables, las personas del colectivo que reúnan las condiciones fijadas en la póliza.

Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de estas prestaciones única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la Compañía aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes, salvo en los supuestos de suspensión de pagos o quiebra legalmente declaradas, o por no inclusión maliciosa del trabajador/a en la relación de asegurados.

En los supuestos de no inclusión por la compañía aseguradora de alguno de los miembros del colectivo, de todos o alguno de los riesgos asegurados, el trabajador/a afectado lo comunicará a la Comisión Paritaria Mixta de Interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución.

Para la adecuación de las coberturas de las pólizas vigentes al importe de la indemnización convenida, contarán las empresas con el plazo de un mes desde la fecha de la publicación del convenio, por lo que cualquier riesgo asegurable ocurrido con anterioridad del plazo fijado, se regirá por las condiciones vigentes en el anterior Convenio.

ARTÍCULO 24º ROPA DE TRABAJO

Las empresas facilitarán la ropa de trabajo necesaria, que habrá de entregarse a los trabajadores/as para todo el año, de acuerdo con la normativa legal vigente sobre prevención de riesgos laborales.

ARTÍCULO 25º -ACCIÓN SINDICAL

La acción sindical en la empresa se regulará por las disposiciones legales en vigor en cada momento, con las siguientes matizaciones:

a) La representación legal de los trabajadores se nombrará atendiendo a las disposiciones legales en vigor tanto en cuanto al número como al órgano de representación (comités o delegados).

b) La reserva de horas que disponen los Delegados/as de Personal será de veinticinco horas mensuales, que podrán ser computables trimestralmente. El tiempo empleado por los miembros de la Comisión Negociadora en la negociación del Convenio, no se les computarán a efectos del consumo de las mismas.

c) Los Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, participarán en los expedientes de regulación de empleo, en la forma prevista en la legislación vigente.

d) Ningún trabajador/a, como consecuencia de su actuación sindical podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa.

e) El principio de respeto máximo a la condición del trabajador/a exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

f) La empresa deberá proceder al descuento mensual de la nómina de los trabajadores/as, previa autorización de los mismos, de las cuotas que procedan, según sea la Central Sindical a la que estén afiliados, liquidándolas a fin de mes al Delegado Sindical, o directamente al Sindicato correspondiente. A este fin los responsables del Sindicato en la empresa presentarán relación en la que consten los nombres de los afiliados y la cuota a descontar.

g) No se podrán imponer sanciones a los Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa por faltas graves o muy graves sin instrucción de expediente disciplinario que se ajuste a las siguientes normas:

1.- Redacción de pliego de cargos y notificación al interesado/a.

2.- El plazo para contestar a dicho pliego de cargos será de 5 días hábiles contados desde el siguiente a la notificación del pliego de cargos.

3.- Propuesta de resolución de la empresa, en el plazo de 10 días hábiles desde la presentación del pliego de descargo o desde el transcurso del plazo sí no se hubiese presentado, con facultad del trabajador/a para su elevación a su central sindical, que podrá exponer su criterio en el plazo de 5 días hábiles desde la notificación al trabajador/a de la propuesta de resolución.

4.- Resolución definitiva de la empresa, en el plazo de 5 días, hábiles desde el trámite anterior, que será revisable, a instancias del trabajador/a dentro de los plazos legales pertinentes ante el Juzgado de lo Social; la empresa queda obligada a aportar al Juzgado de lo Social el expediente instruido al efecto.

5.- Sólo se podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo y sueldo, durante la substanciación del expediente, en el supuesto de que los hechos determinantes del expediente pudieran ser constitutivos de delito, falta y hubiesen sido puestos en conocimiento de los Tribunales competentes, bien por la empresa o de oficio.

i) Comunicación a los Delegados/as de Personal o Comités de Empresa, de cualquier decisión relativa a las facultades empresariales en materia de organización del trabajo, antes de su implantación, con objeto de que puedan practicar las consultas oportunas sobre sí tal decisión es o no ajustada a la Ley.

ARTÍCULO 26º SUCESIÓN DE EMPRESA

Se estará a lo establecido en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Para las situaciones derivadas de la aplicación de dicho artículo y de la doctrina jurisprudencial se solicitará informe a la Comisión Paritaria del Convenio, que será preceptivo, pero no vinculante.

ARTÍCULO 27º SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Las empresas y los trabajadores y trabajadoras afectados por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones

mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en:

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todas las disposiciones y/o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del convenio, y las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Vigilancia de la salud: Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá acceder a los reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras.

No obstante lo anterior, se aplicarán los criterios del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y el artículo 37 del reglamento de servicios de prevención.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio del trabajador o trabajadora. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre el trabajador o trabajadora, traslados incluidos.

Formación e información en prevención: La prevención comporta como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en la actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados y delegadas de prevención como a los trabajadores/as, las empresas asegurarán, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información se realice con un mínimo de calidad.

Mecanismos de participación: La legislación atribuye a los delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

Se facilitará copia a los delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Éstos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores y trabajadoras.

Además, los delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

ARTÍCULO 28º INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

Las comisiones de servicios encomendadas por las empresas al personal incluido en el ámbito de este Convenio, de forma esporádica y no en función del trabajo que normalmente desempeñe, darán origen a las correspondientes indemnizaciones por gastos de viaje y por dietas.

Gastos de viaje: Es la cantidad que se abonará por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio. Comprende la indemnización por el importe del billete o pasaje utilizado, dentro de las tarifas correspondientes a clase turista o similar. En los desplazamientos podrán utilizarse vehículos particulares, quedando fijada la cuantía de la indemnización en 0,308€ por kilómetro si se trata de automóviles y 0,129 € si se tratase de motocicletas.

Dietas: es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia habitual, con motivo de los desplazamientos por comisión de servicios (no por los desplazamientos inherentes a la comisión de los trabajos para los que haya sido contratado). Comprende los gastos de manutención y los importes máximos que por gastos de alojamiento se podrán percibir día a día, establecidos en las siguientes cuantías:

• Por manutención: 42,11 €.

• Por alojamiento: Importe de los gastos que se justifiquen previo acuerdo con la empresa.

En las comisiones cuya duración sea tal que no comprenda el horario habitual de las tres principales comidas, se abonará lo que corresponda en concepto de indemnización por cada una de ellas, en función del siguiente porcentaje:

• Desayuno: 6% del gasto total de manutención.

• Comida: 47% del gasto total de manutención.

• Cena: 47% del gasto total de manutención.

Para la debida actualización de las cantidades antes reseñadas, se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que el IPC del año anterior.

ARTÍCULO 29º 37.- TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo a distancia, pactado voluntariamente tanto por la persona trabajadora como por la empleadora, es aquella forma de prestación de servicios en el ámbito laboral que se caracteriza por el hecho de que el/la empleado/a pueda desarrollar con carácter regular la totalidad o parte de su jornada laboral pactada desde su propio domicilio.

Las empresas acogidas al presente Convenio Colectivo deberán aplicar y regular lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, pactando con sus trabajadores/as, según las características de cada una y las posibilidades que la diversidad del trabajo que se realiza en el sector sean aplicables, las cuantías a abonar.

ARTÍCULO 30º .- COMISIÓN PARITARIA

Se crea una comisión paritaria, según establece el Artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, para la interpretación, seguimiento y vigilancia de la aplicación de lo pactado en el presente Convenio. La composición será de tres miembros por cada parte firmante del convenio. Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen conveniente, con un máximo de tres por cada parte, debiendo respetar la proporción y representatividad de la comisión negociadora. La convocatoria de las reuniones se realizará a todas las partes.

Parte Sindical:

COORDINADORA TPA: 1 representante

COMISIONES OBRERAS: 1 representante

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES: 1 representante

Parte Empresarial:

APEMAR: 3 representantes

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento de este Convenio se suscite, será sometido, como trámite previo a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente, a la consideración de la Comisión Mixta.

El interesado/a solicitará por escrito dirigido a la Comisión Mixta la actuación de dicha Comisión. Esta deberá pronunciarse respecto a esa consulta en el plazo máximo de un mes. Los acuerdos que se adopten deberán ser aprobados por Mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en el plazo máximo de diez días, una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se alcanzase acuerdo entre los miembros de la Comisión, se enviará el acta de la reunión a los interesados/as en el mismo plazo de diez días, en la que se recogerá la postura de cada parte, con el fin de que quede expedita la vía a los órganos de la jurisdicción social o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Igualmente quedará expedita esta vía para el caso de que la Comisión Mixta no se pronuncie sobre la consulta planteada en el plazo de un mes desde la presentación del escrito correspondiente.

A estos efectos se fija como domicilio de la Comisión Mixta tanto el de APEMAR, c/ Sta. Cruz de Tenerife, 5 (Cádiz) como el de las sedes de COMISIONES OBRERAS y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, Avda. de Andalucía, 6 (Cádiz) y COORDIANDORA TPA, Muelle Pesquero, Local nº 267, Algeciras.

La Comisión Mixta tendrá como función, además de la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio, las siguientes funciones específicas:

- Control de la evolución de los niveles de empleo en al ámbito real del convenio y seguimiento del cumplimiento de todo lo que en materia de empleo se pacte en el mismo.
- La revisión salarial recogida en el Artículo 11 del presente Convenio, relativa a los años 2022 y 2023.

ARTÍCULO 31.- CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del E.T., cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario, es posible, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, artículo 41.4 del E.T.), inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrá inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de cualquier empresa afectada por el mismo pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario/a, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores/as designados según lo previsto en el Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

En las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación unitaria y sindical, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores/as o de censores/as de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

También, deberá adjuntarse la documentación legal pertinente.

Tras un período de consultas de quince días, las representaciones de la empresa y los trabajadores/as adoptarán la resolución que proceda, que se comunicará a la comisión paritaria de este convenio para su constancia.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Atendiendo al objeto causal del sistema de inaplicación regulado en el presente artículo el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la Empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de la inaplicación pueda ser objeto de absorción por aplicación del Artículo 5 del presente Convenio con los requisitos y presupuestos allí regulados.

ARTÍCULO 32º RÉGIMEN DISCIPLINARIO

FALTAS.- Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán, según su índole, importancia o reincidencia, como leves, graves o muy graves.

1.- Se consideran faltas leves:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el periodo de un mes.
b) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
c) Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.
d) Utilización improcedente, descuidada o abusiva de materiales, útiles y efectos, de los que el trabajador/a disponga o tenga a su cargo.
e) El abandono injustificado, por breve tiempo, del puesto de trabajo.
f) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente si falta al trabajo por enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, así como el alta correspondiente.
g) Las indiscreciones engañosas en las relaciones de trabajo tanto internas como externas.
h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada y las que repercutan en la buena marcha de los servicios.
i) La falta de atención y diligencia con los clientes y las que puedan dañar la buena imagen de la empresa.

2.- Serán faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.
b) Faltar dos días al trabajo, sin causa justificada, en el periodo de un mes.
c) Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando originen un grave perjuicio a los intereses de la empresa, o den lugar a protestas o reclamaciones justificadas del público o clientes.
d) La disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo y las actitudes manifiestamente negativas e insolidarias que afecten a la productividad de la empresa.
e) Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad y salud o de las medidas que sobre la materia se deban observar.
f) Simular la presencia de otro trabajador/a, manipular los sistemas de control para cubrir su ausencia o permutar para la realización de determinados trabajos sin el conocimiento o anuencia de la empresa.
g) El consumo no habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador/a, y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.
h) Las de respeto mutuo, disciplina y obediencia.
i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral y emplear para uso propio equipos, material y herramientas de la empresa.
j) La retención, no autorizada, de documentos, datos y correspondencia, o su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan.
k) La ocultación maliciosa de errores propios o de retrasos en el trabajo, que causen perjuicio a la empresa.
l) No comunicar a la empresa, con la puntualidad debida, los cambios en las circunstancias familiares, que puedan afectar a la Seguridad Social y causen perjuicio a la empresa.
m) La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo para él o para su compañeros/as, o su peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
n) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y cuando hayan mediado sanciones.

3.- Serán faltas muy graves:

a) Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses.
b) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificativa, en un periodo de seis meses.
c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada, la transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio irreparable para la empresa o sus clientes.
d) La disminución grave y continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad.
e) Violación del secreto de correspondencia, y de documentos de la empresa, o revelar a elementos ajenos a la misma, datos de reserva obligada.
f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, mobiliario, enseres, infraestructuras o en elementos fungibles de la empresa.
g) El consumo habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador/a y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.
h) Los malos tratos de palabras u obras, abuso de autoridad, la conculcación grave del respeto debido tanto a los jefes/as como a los compañeros/as de trabajo, así como el originar riñas o pendencias entre ellos.
i) Las conductas de acoso sexual, verbales físicas o presiones psicológicas realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador/a.
j) La desobediencia laboral activa, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, en clara infracción de lo dispuesto sobre las obligaciones del trabajador/a.
k) La simulación de enfermedad o accidente, el accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación del proceso patológico o traumático que le afecte.
l) Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable, así como desperfectos en las mercancías encomendadas a su custodia o para su debida manipulación.
m) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
n) La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
o) La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.
p) En el marco de las relaciones laborales, cualquier conducta constitutiva de falta o delito.
q) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
r) Reincidencia en falta grave, por una sola vez, aunque sea de distinta naturaleza dentro del periodo de seis meses desde su comisión.
s) Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

• Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador/a sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.
• Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
• Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador/a.
• Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
• Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador/a.

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo.

El enunciado de faltas que antecede no puede ser exhaustivo por la ilimitada variedad del componente humano de sus posibles actores y de los múltiples condicionantes que la complejidad del tejido empresarial del sector impone. Por ello, la empresa y la representación de los trabajadores/as podrán ampliarlo, en la gradación que corresponda, a otro tipo de supuestos o bien a hechos de características similares a los descritos.

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en el Artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

SANCIONES.- Las sanciones que se impongan se notificarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, con indicación de los hechos que la motivan, evaluación de la falta según su gravedad y la sanción que se aplica.

Todas las sanciones podrán ser recurribles ante la jurisdicción laboral, de acuerdo con la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social. No obstante, los trabajadores/as sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargo contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargo deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción del mismo. De no contestarse expresamente por la empresa dentro de dicho plazo, se entenderá tácitamente confirmada la sanción. De contestarse el escrito de descargo en el sentido de modificar la sanción impuesta, quedará sin efecto la primera clasificación de la falta y la sanción y, contra la segunda, solo quedará abierta la vía del recurso jurisdiccional.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, así como del mayor o menor grado de responsabilidad del infractor, categoría profesional del mismo y repercusión o trascendencia del hecho, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

-Amonestación por escrito.
-Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2.- Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días 3.- Por faltas muy graves:
-Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días.
-Despido.

No obstante lo que antecede y en uso de las facultades que legalmente le competen, las empresas podrán proceder a la extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas que se contemplan en el Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y por los incumplimientos contractuales especificados en el Artículo 54 del mismo texto legal.

Las sanciones que, en el orden laboral, puedan imponerse, se entiende sin perjuicio del tanto de culpa cuya apreciación corresponda a los Tribunales del orden penal, cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

Se estará a lo dispuesto en el TITULO IV: INFRACCIONES LABORALES del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a las acciones u omisiones de los empresarios/as contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de este Convenio Colectivo en materia laboral, así como a su tipificación y correspondientes pautas sancionadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se incluye como Anexo I en el presente Convenio la clasificación profesional, grupos profesionales, categorías y definiciones actualmente vigentes.

DISPOSICION TRANSITORIA

Categorías: Según acuerdo de las partes, recogido en el texto del Convenio Colectivo firmado el 30 de diciembre de 2013 las siguientes categorías: Titulado/a superior, Titulados/as medios, Telefonista, Conserje, Cobrador/a, Ordenanza, Portero/a, Guardián/a, Sereno, Personal de limpieza y Conductor/a de turismo, quedan extinguidas, no obstante mientras algún trabajador/a ostente las mismas, se le aplicará sobre los salarios que vinieran percibiendo la subida porcentual que fije el convenio.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- En todo lo no previsto en el presente Convenio, se aplicarán las normas contenidas en la legislación laboral vigente.

Segunda.- Las empresas en la medida de lo posible garantizarán los mismos puestos de trabajo, y en su caso lo aumentarán siempre que haya posibilidad en la empresa.

Tercera.- Los conductores/as a los que les sea retirado el Permiso de conducir, quedarán en situación de excedencia forzosa con derecho a volver a ocupar su puesto de trabajo una vez recuperado el mismo.

Cuarta.- A los trabajadores/as que a la firma del Convenio 2014-2015 estaban percibiendo el complemento contemplado en el Artículo 11 del Convenio 2009-2010, les quedó consolidada la cantidad devengada por este concepto, quedando como un complemento personal, denominado "Antigüedad consolidada", como garantía personal e individual, no compensable ni absorbible y no sujeto a incrementos salariales futuros.

Quinta.- Los artículos contenidos en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, a que se refiere el Artículo 2º: Ámbito Funcional, sin distinción de género, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, etc.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN SU FUNCIÓN

NORMA GENÉRICA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Divisiones funcionales. - Las divisiones funcionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstos todos los puestos

2. Principio de Polivalencia. - Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada división funcional o especialidad pues todo empleado/a está obligado/a a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional.

3. Poderes. - Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estime oportuno, y siempre que no implique apoderamiento general; aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, se les conceda.

GRUPOS PROFESIONALES

1 Responsables y/o Técnicos/as: Integrados por quienes para figurar en la plantilla se les exija título universitario o reúnan las condiciones para desempeñar cargos de responsabilidad con suficientes conocimientos técnicos que tendrán ser valorados por la empresa. Podrán ser retribuidos de manera exclusiva o preferente, mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala de honorarios usual en la profesión

2 Administrativos/as: Comprendidos en él cuantos, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, técnicos, contables y aduaneros, realicen en despachos generales o centrales, delegaciones, representaciones u otros centros dependientes de la empresa, aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles, como personal de oficinas y despachos.

3 Servicios varios: Lo integra aquel personal que no habiendo sido definido en este Convenio como propio o específico de la actividad que regula, realiza funciones o cometidos auxiliares de la misma.

DIVISIONES FUNCIONALES

1. Responsables y/o técnicos/as

a) Responsables/Directores/as

b) Jefe/a de Sección

c) Jefe/a de Negociado

2. Administrativos/as Oficial. Auxiliar.

3. Servicios Varios

Encargado/a de Sección. Oficial de Primera. Oficial de Segunda. Conductor/a de camión. Manipulante. Encargado/a de Almacén. Peón. Mozo/a de Almacén.

DEFINICIONES DIVISIONES FUNCIONALES

1.- Responsables y/o técnicos/as:

Esta división funcional engloba a todos los trabajadores/as cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas de responsabilidad y técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejados estudios con titulaciones superiores o medias.

a) Responsables/Directores/as: Técnicos o no, los que dependientes de los órganos de dirección o administración de la empresa se les requiera título universitario y/o demostración de sus capacidades para realizar funciones específicas de responsabilidad y/o técnicas siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título/responsabilidad y se le retribuya en la forma establecida en el Anexo II.

b) Jefe/a de Sección: Es el empleado/a provisto o no de poder que, con los conocimientos exigidos por el Reglamento de Régimen Interior, asume bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando y responsabilidad de una o varias secciones, teniendo a su órdenes los Negociados que requieran los servicios, estando encargado de imprimirles unidad; distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente y adopta su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada.

c) Jefe/a de Negociado: Es el empleado/a provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del jefe de Sección, si lo hubiere, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al Negociado o Dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él depende, si éste existiere y tienen a su vez la responsabilidad inherente a su cargo

2. Administrativos/as:

Oficial: Es el administrativo/a con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin otros empleados a sus órdenes, que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas, tales como liquidación de conocimientos, reclamaciones de sobordos, despachos de correspondencia, declaraciones de Aduanas, cálculos, contabilidad, despachos de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

Auxiliar: Es el administrativo/a que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas, ayuda en sus funciones puramente mecánicas a los oficiales y a los administrativos/as de superior categoría en la empresa y, en general, a las labores auxiliares inherentes a las distintas secciones departamentales de su centro de trabajo, recepción o entrega de documentos, reproducción de escritos y documentos por medios mecanográficos, informáticos, láser o xerografía, y su transmisión o archivo; registro de entrada y salida de correspondencia, así como en servicios de enlace con los buques y dependencias de la administración, y las que la operativa portuaria demande.

3. Servicios varios:

Encargado/a de Sección: Quien dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al personal a sus órdenes la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección con práctica completa de su cometido.

Oficial de Primera: Quien poseyendo uno de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de las máquinas, equipos y material mecánico que puedan depender de las empresas afectadas por este Convenio para sus trabajos en talleres propios, puertos, almacenes, etc., practica dicho oficio, lo aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Oficial de Segunda: Quien sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Conductor/a de camión: Quien estando en posesión del carné de la clase correspondiente conduce camiones de la empresa, dirige la carga de la mercancía y responde de la misma si durante el viaje no encomendara aquella a otra persona, dando, si se lo exigiere, un parte diario del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por lo itinerarios y en los tiempos que se le fijen.

Manipulante: Quien con completo dominio de su misión manipula las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y de más elementos mecánicos propiedad de la empresa, aprovechando el máximo rendimiento de los aparatos. El conductor/a del camión, el de turismo y el manipulante serán oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos, serán como mínimo oficiales de segunda.

Encargado/a de almacén y almacenero/a: Persona responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entrada y salida, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc., correspondientes. Asimismo dirigirán todas las labores o trabajos propios de almacén o almacenes. A efectos salariales se le asimilará al oficial de segunda.

Peón/Mozo/a almacén: La persona encargada de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia práctica operatoria para que su rendimiento sea adecuado y correcto. Asimismo, efectúa el transporte de material, mercancías, pertrechos, dentro o fuera de los almacenes, según las órdenes que reciban de sus superiores, y en general aquellos trabajos que sin constituir propiamente un oficio exigen práctica para su ejecución. Entre dichos trabajos pueden comprenderse el de enfardar o embalar, con sus operaciones preparatorios y con las complementarias de reparto, pesar las mercancías, y cualquiera otra semejante, pudiendo encomendárseles también trabajos de limpieza de los locales.

ANEXO II TABLA SALARIAL MINIMA			3,10%
	Salario €/mes	Salario €/mes	€/mes
I.- RESPONSABLES Y/O TECNICOS	2023	2024	ATRASOS
Responsables/Directores	2094,41	2159,34	64,93
Jefe de sección	2094,41	2159,34	64,93
Jefe de negociado	1858,47	1916,08	57,61
II.- ADMINISTRATIVOS			
Oficial administrativo	1609,36	1659,25	49,89
Auxiliar administrativo	1249,49	1288,22	38,73

	Salario €/mes	Salario €/mes	€/mes
III.- SERVICIOS VARIOS	2023	2024	ATRASOS
Encargado de sección	1488,6	1534,75	46,15
Oficial de primera	1408,77	1452,44	43,67
Oficial de segunda	1314,81	1355,57	40,76
Conductor de camión	1314,81	1355,57	40,76
Manipulante	1314,81	1355,57	40,76
Encargado de almacén	1314,81	1355,57	40,76
Peón/Mozo de almacén	1249,49	1288,22	38,73

ANEXO III COMPLEMENTOS Y GRATIFICACIONES	2023	2024	ATRASOS
	89,84	92,63	2,79
Complemento puesto de trabajo	89,84	92,63	2,79
Complemento de idiomas	89,84	92,63	2,79
Ayuda escolar (por hijo en un solo pago)	164,86	169,97	5,11
Automóviles	0,327	0,34	0,01
Motocicletas	0,136	0,14	0,00
Por manutención	44,67	46,05	1,38

Índice

Artículo 1: Ámbito Territorial –
Artículo 2: Ámbito Funcional –
Artículo 3: Ámbito Personal –
Artículo 4: Ámbito Temporal –
Artículo 5: Jornada Laboral –
Artículo 6: Horas Extraordinarias –
Artículo 7: Vacaciones –
Artículo 8: Licencias -
Artículo 9: Igualdad de Oportunidades y No Discriminación –
Artículo 10: Fiesta Patronal –
Artículo 11: Salarios –
Artículo 12: Gratificaciones Extraordinarias –
Artículo 13: Ascensos y Clasificación Profesional -
Artículo 14: Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos -
Artículo 15: Servicios a Buques Fondeados, en Navegación o Fuera de Límites –
Artículo 16: Compensación Económica por Enfermedad o Accidente –
Artículo 17: Garantía Personal -
Artículo 18: Absorción y Compensación –
Artículo 19: Ayuda Escolar -
Artículo 20: Plus de Idioma -
Artículo 21: Promoción y Formación Profesional en el Trabajo -
Artículo 22: Contratación en General, Periodo de Prueba y Horas Complementarias –
Artículo 23: Seguro Complementario -
Artículo 24: Ropa de Trabajo –
Artículo 25: Acción Sindical –
Artículo 26: Sucesión de Empresa -
Artículo 27: Seguridad y Salud Laboral -
Artículo 28: Indemnizaciones por Razón del Servicio –
Artículo 29: Trabajo a Distancia -
Artículo 30: Comisión Paritaria –
Artículo 31: Cláusula de Inaplicación –
Artículo 32: Régimen Disciplinario -
Firmas.

Nº 20.322

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: BERNARDINO ABAD, S.L.

Expediente: 11/01/0027/2025

Fecha: 04/02/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JUAN CARLOS MOLINA ROMERO

Código 11100512012015

Visto el texto del Convenio Colectivo CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BERNARDINO ABAD, S.L. suscrito por la representación de la misma y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 31/01 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1 /1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100 /2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA BERNARDINO ABAD, S.L., 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 4 de febrero de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

IV CONVENIO COLECTIVO BERNARDINO ABAD, S.L.

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo resultará de aplicación a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena, mediante una Relación Laboral con la suscripción de un contrato de trabajo en la mercantil Bernardino Abad, S.L., en todos sus centros de trabajo y delegaciones, dependencias y servicios de ella dependientes, que no tengan personalidad jurídica propia, quedando establecida su sede central en Cádiz, Calle Méjico nº1 (C.P. 11.004).

Artículo 2. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

• Los profesionales con contratos mercantiles para servicios específicos, cuya relación con Bernardino Abad, S.L. se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratación laboral.

• Personal Becario, personal en prácticas curriculares o extracurriculares, de colaboración social y voluntariado, que se someterán a su propia normativa de regulación.

• El personal sujeto a la relación laboral especial de Alta Dirección.

Artículo 3. Entrada en vigor y vigencia temporal.

Las condiciones pactadas por medio de este Acuerdo entran en vigor el día 1 de enero de 2.024, y constituyen un todo orgánico e indivisible, sustituyendo en su integridad las condiciones laborales preexistentes.

El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del Convenio o, en su caso, al vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

CAPÍTULO II: GARANTÍAS

Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades.

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario y se obligan, siguiendo las directrices de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, y el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, impulsar políticas activas de igualdad, integración y diversidad, al objeto de garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Artículo 4.1. Igualdad y no discriminación.

Las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas por cuestiones de edad, discapacidad, razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

No obstante, en adopción de medidas de acción positiva, cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo y exista igualdad en condiciones de idoneidad para ocupar el mismo entre personas de distinto sexo, se valorará la incorporación del sexo femenino, teniendo en cuenta la masculinización en el sector.

Principio de igualdad de trato y oportunidades:

La empresa deberá respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento de hijos e hijas, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Sobre la base de la vigencia del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres se integra el principio de transparencia retributiva, a fin de obtener información suficiente y significativa de las retribuciones para identificar posibles discriminaciones directas e indirectas, principalmente las debidas a valoraciones incorrectas de puestos de trabajo al percibirse una retribución inferior sin justificación. Para ello se establecen los siguientes instrumentos:

1. Registro retributivo.

2. Derecho de información de las personas trabajadoras.

Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

La empresa tendrá la obligación de aplicar igual retribución por trabajo de igual valor, independientemente del número de personas trabajadoras, salvo que existan causas objetivas que lo justifiquen.

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCIA (SERCLA)
CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: AGENCIAS MARITIMAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES S.A. (APEMAR)

Expediente: 11/01/0116/2025
Fecha: 30/04/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: EMILIO LUÍS SAMBUCETY MARTÍN
Código 11000685011982.

VISTA la comunicación presentada en el registro telemático de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía en Cádiz,

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que con fecha 25-04-2025 tiene entrada a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, solicitud de inscripción y publicación, por el responsable del SERCLA en Cádiz, del Acuerdo de Mediación, alcanzado en el expediente C/11 /2025/253, suscrito el 15/04/2025 en el seno de este Sistema, siendo partes firmantes Dª. Blanca Moreno Pascual de Pobil, en representación de la ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE ACTIVIDADES MARÍTIMAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ (APEMAR) y D. Alberto Jesús Mesa González, como representante de los trabajadores.

SEGUNDO.- Que la competencia de esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, para la inscripción del precitado acuerdo, viene determinada por el R.D. 4043 /1982, de 29 de Diciembre, por el que se acuerda el traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo a la Comunidad Autónoma de Andalucía; el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; 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. TERCERO.-Que consta en el expediente administrativo la precitada acta de acuerdo, alcanzado en procedimiento ante la Comisión de Conciliación Mediación del SERCLA y que dicho acuerdo, logrado a través de la mediación, tiene la eficacia jurídica y tramitación de convenios colectivos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83 y 90 del vigente Estatuto de los Trabajadores y acuerdo interprofesional sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA)

Por todo lo expuesto,

RESUELVE

ÚNICO.- Proceder a la inscripción y publicación del acuerdo de mediación en el SERCLA, alcanzado en el expediente C/11/2025/253, suscrito el 15/04/2025 en el seno de este Sistema, siendo partes firmantes Dª. Blanca Moreno Pascual de Pobil, en representación de la ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE ACTIVIDADES MARÍTIMAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ (APEMAR) y D. Alberto Jesús Mesa González, como representante de los trabajadores

Cádiz, en 30 de abril de 2025. EL DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, DANIEL SANCHEZ ROMAN. Firmado.

ACTA DE FINALIZACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO PREVIO A LA VÍA JUDICIAL ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN DEL SERCLA.

En la sede virtual del SERCLA, a 15 de abril de 2025 en el Expediente número C/11/2025/253 promovido por D. Alberto Jesús Mesa González en calidad de Coordinador Comarcal del sindicato Coordinadora de Trabajadores de los Puertos Andaluces frente a la empresa ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE ACTIVIDADES MARITIMAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ (CIF:G11044930) se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los siguientes miembros:

Presidencia: Dª. Elena Muñoz Manella
Secretario: D. Emilio L. Sambucety Martín
Vocalía: D. Maribel Casquet Martín
Vocalía: D. Silverio A. Pérez Ríos

Antecedentes:

Con fecha 4 de abril de 2025 tienen entrada en la Oficina virtual de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía (Nº Reg. Entrada: 202599904018302) escrito de inicio interponiendo el presente conflicto ante el SERCLA.

Con fecha 07/04/2025 se cursaron citaciones a las partes para celebrar sesión de mediación online, quedando constancia en el expediente la recepción de las mismas y compareciendo en el día de hoy, por medio de videoconferencia, las siguientes personas:

Por la parte promotora, D. Alberto Jesús Mesa González en calidad de Coordinador Comarcal del sindicato Coordinadora de Trabajadores de los Puertos Andaluces en virtud de poder otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Andalucía, D. Luis Enríquez Muñoz Aibar, de fecha 04/04/2024 y con el número 403 de su protocolo.

Por la Empresa ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE ACTIVIDADES MARÍTIMAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ: Dª. Blanca Moreno Pascual del Pobil, en virtud de otorgamiento de poder general que consta en el registro electrónico de apoderamientos (Apodera), de fecha 09/04/2025 y con numero de Identificador apoderamiento: 592983.

Como partes interesadas D. Matías Agrafojo Martínez, secretario general de la FESMC-UGT-CADÍZ en virtud de poder otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Madrid, D. Isabel Estape Tous, de fecha 19/04/2017 y con el número 2169 de su protocolo y Dª. Laura Mayo López Guerrero, en nombre y representación de FSC. CC.OO, en virtud de apoderamiento electrónico, otorgado por D. José López Bravo, para comparecer y actuar en el Sercla de fecha 14/04/2025.

Las partes se reconocen capacidad y representación suficiente para el presente acto.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación y ratificada ante la Comisión: Acuerdo sobre la tabla salarial del convenio de Agencias Marítimas de la provincia de Cádiz 2025/2026.

El presente acto comienza a las 10:00 horas finalizando a las 10:30 horas.

Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d y 6.1.c del R.D. 713/2010, de 28 de mayo.

Iniciada la sesión, conforme a las normas legales y convencionales de aplicación, las partes exponen a los miembros de la CCM sus respectivas posturas y, finalmente, tras varias intervenciones alcanzan el siguiente acuerdo:

Aprobar las tablas salariales del convenio de Agencias Marítimas Consignatarias de Buques (APEMAR), con Código 11000685011982 para el año 2025 con el incremento de IPC+0,7% según el artículo 11 del citado Convenio, que se anexan al presente acuerdo:

A la vista de los acuerdos alcanzados, se da por finalizado el procedimiento CON AVENENCIA.

El secretario de la Comisión de Mediación lee el contenido del acuerdo manifestando las partes su conformidad.

D. Alberto Jesús Mesa González Dª. Blanca Moreno Pascual del Pobil,
D. Matías Agrafojo Martínez Dª. Laura Mayo López Guerrero,

CERTIFICACIÓN:

D. Emilio L. Sambucety Martín, como secretario de la Comisión de Conciliación -Mediación y funcionario del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, doy fe de todo lo practicado, emitiéndose el presente acta a 15 de abril de 2025 y firmándose electrónicamente por todas las partes. Del presente acta se remitirán copias a las partes de forma electrónica.

ANEXO IV

TABLA SALARIAL MINIMA	3,50%
	Salario €/mes
I.- RESPONSABLES Y/O TÉCNICOS	2025
Responsables/Directores	2234,91
Jefe de sección	2234,91
Jefe de negociado	1983,15
II.- ADMINISTRATIVOS	
Oficial administrativo	1717,32
Auxiliar administrativo	1333,31
III.- SERVICIOS VARIOS	
Encargado de sección	1588,46
Oficial de primera	1503,28
Oficial de segunda	1403,01
Conductor de camión	1403,01
Manipulante	1403,01
Encargado de almacén	1403,01
Peón/Mozo de almacén	1333,31

ANEXO V

COMPLEMENTOS Y GRATIFICACIONES	2025
Gratificación de cajero	95,87
Complemento puesto de trabajo	95,87
Complemento de idiomas	95,87
Ayuda escolar (por hijo en un solo pago)	175,92
Automóviles	0,35
Motocicletas	0,15
Por manutención	47,67

Nº 97.559

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: AYUNTAMIENTO DE BARBATE

Expediente: 11/01/0123/2025
Fecha: 09/06/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: MIGUEL FRANCISCO MOLINA CHAMORRO
Código 11102012012025.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BARBATE 2023-2024, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios

Declaración del trabajador: Dicha cantidad se recibe en concepto de préstamo personal, sin interés y sobre mis retribuciones mensuales como empleado de CEMABASA, autorizando a la misma para el descuento regular y periódico de la cantidad de _____ (en números y letras) en cada una de las pagas que reciba a partir de la fecha, y hasta su total amortización o incluso de una sola vez, la totalidad de la cantidad pendiente de reintegrar, en caso de baja en plantilla o excedencia por cualesquiera causas, compensando, en estos casos, el saldo que aún pudiera quedar a favor de CEMABASA con el importe de las indemnizaciones o liquidaciones finales de salarios que pudieran corresponder.

SOLICITUD FONDO SOCIAL

D/Dª_____

D.N.I._____ Categoría profesional _____

SOLICITA:

Fondo Social importe _____€

Motivo de la solicitud _____

Número de Cuenta Bancaria _____

Nº de pagos _____ Incluir un pago en pagas extras si. □ no □

Importe mensual _____€

ARTÍCULO 34.- FONDO SOCIAL

Con el fin de facilitar ayudas económicas a los trabajadores/as del Cementerio Mancomunado Bahía de Cádiz, S.A., se crea un Fondo Social, que se regirá por lo que a continuación se detalla:

1. A la firma del presente Convenio Colectivo la Empresa creará una cuenta denominada "Fondo Social", a la cual asignará la cantidad de 12.000,00 €.

2. Esta cuenta será administrada por la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

3. La finalidad del Fondo Social es la ayuda económica a los trabajadores/as de la Empresa, para los siguientes fines: Adquisición de vivienda, gastos extraordinarios de estudios de los hijos/as, auxilio económico por necesidades urgentes e ineludibles de los trabajadores/as, gastos extraordinarios derivados de intervenciones quirúrgicas, de oftalmología y odontología, tanto de los trabajadores/as, como de sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4. Los trabajadores/as previa solicitud escrita y argumentada, a la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, la cual será resuelta en el plazo de 7 días, podrán solicitar del Fondo Social, un préstamo de hasta 1.000,00 €. a pagar, sin intereses, en doce mensualidades, siendo éstas deducidas del recibo de salarios del trabajador/a.

Una vez efectuada la deducción mensual al trabajador/a, la empresa abonará a la cta. del Fondo Social dicha cantidad.

La disponibilidad de los trabajadores/as de estas cantidades estará siempre sujeta a la existencia de fondos, en el mencionado Fondo Social, que como ha quedado dicho es de 12.000,00 €. Por lo tanto, la disponibilidad por parte de los trabajadores/as, de este Fondo Social, será siempre y cuando el Fondo Social tenga disponibilidad y no estuviese agotado el citado 12.000,00 €.

Para el caso de no existir disponibilidad económica del Fondo Social, la solicitud del trabajador/a quedará en reserva, para que inmediatamente existan dichos fondos serle otorgada al mismo, siempre y cuando éste se encontrase interesado en seguir optando al préstamo solicitado en su día.

5. Los trabajadores/as sola y exclusivamente podrán utilizar las ayudas de este Fondo Social una vez finalizado el pago de la prestación anterior y siempre que existan como ha quedado dicho en el apartado 4.-, disponibilidad en la cta. del citado Fondo Social.

Para el caso de que se solicitara por primera vez y no pudiera concedérsele el préstamo esta solicitud quedaría en reserva, teniendo preferencia sobre las solicitudes existentes en reserva, si las que existen en espera corresponden a trabajadores/as que con anterioridad dispusieron en alguna ocasión de estas ayudas.

Igualmente se acuerda que para el caso de existir más de un trabajador/a, en las condiciones dichas en el párrafo anterior, la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, determinará a quien se le da preferencia, en función a la prioridad del destino del préstamo solicitado y especificada en la solicitud.

6. Para el caso de subrogación la empresa que adquiera la titularidad de la actividad, vendrá obligada a continuar con el Fondo Social.

7. Al menos una vez al año, se reunirá la Comisión Paritaria de Vigilancia e interpretación del Convenio, para analizar en que estado se encuentran las cuentas del Fondo Social, para que han sido concedidos los préstamos y los trabajadores/as a los que les han sido concedidos.

Extiendo el presente en Chiclana, a _____de _____de 202__

Fdo: _____

DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE RR.HH.

Firmas.

Nº 27.161

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCIA (SERCLA)
CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: AGENCIAS MARITIMAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES S.A. (APEMAR)

Expediente: 11/01/0029/2026

Fecha: 14/02/2026

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: EMILIO LUÍS SAMBUCETY MARTÍN Código 11000685011982

PRIMERO.- Que con fecha 09-02-2026 tiene entrada a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, solicitud de inscripción por la responsable del SERCLA del Acuerdo de Mediación, en el expediente C/11/2026/22, suscrito el 04/02/2026 en el seno de este Sistema, siendo partes firmantes

Dª. Blanca Moreno Pascual de Pobil, en representación de la ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE ACTIVIDADES MARÍTIMAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ (APEMAR) y D. Alberto Jesús Mesa González y otros, como representante de los trabajadores.

SEGUNDO.- Que la competencia de esta Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo, para la inscripción del precitado acuerdo, viene determinada por el R.D. 4043/1982, de 29 de Diciembre, por el que se acuerda el traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo a la Comunidad Autónoma de Andalucía; el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 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.

TERCERO.- Que constando en el expediente administrativo el precitado Acuerdo de Mediación, alcanzado en procedimiento ante la Comisión de Conciliación Mediación del SERCLA y que dicho acuerdo, logrado a través de la mediación, tiene la eficacia jurídica y tramitación de convenios colectivos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83 y 90 del vigente Estatuto de los Trabajadores y acuerdo interprofesional sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA). Por todo lo expuesto,

RESUELVE

UNICO.- Proceder a la inscripción y publicación del Acuerdo de Mediación, suscrito 04/02/2026 en el seno de este Sistema.

Cádiz a 14 de febrero de 2026. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

ACTA DE FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO GENERAL ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN DEL SERCLA.

En la sede virtual del SERCLA, a 4 de febrero de 2026, en el Expediente número C/11/2026/22, promovido por D. Alberto Jesus Mesa González en calidad de Coordinador Comarcal del sindicato Coordinadora de Trabajadores de los Puertos Andaluces frente a la Asociación Profesional de Empresas de Actividades Marítimas de la Provincia de Cádiz (APEMAR) (CIF:G11044930) se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los siguientes miembros:

Presidencia: D. Manuel Medina Andana

Secretario: D. Emilio L. Sambucety Martín

Vocalia: D. Joaquín Rodríguez Blanco

Vocalia: D. José Lloret Galiana

Antecedentes:

Con fecha 16 de enero de 2026 tienen entrada en la Oficina virtual de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía (Nº Reg. Entrada: 202699900430527) escrito de inicio interponiendo el presente conflicto ante el SERCLA.

Con fecha 04/02/2026 se cursaron citaciones a las partes para celebrar sesión de mediación online, quedando constancia en el expediente la recepción de las mismas y compareciendo en el día de hoy, por medio de videoconferencia, las siguientes personas:

Por la parte promotora, D. Alberto Jesus Mesa González en calidad de Coordinador Comarcal del sindicato Coordinadora de Trabajadores de los Puertos Andaluces en virtud de poder otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Andalucía, D. Luis Enríquez Muñoz Aibar, de fecha 04/04/2024 y con el número 403 de su protocolo.

Por la Asociación Profesional de Empresas de Actividades Marítimas de la Provincia de Cádiz (APEMAR), Dª. Blanca Moreno Pascual del Pobil, en virtud de otorgamiento de poder general que consta en el registro electrónico de apoderamientos (Apodera), de fecha 03/02/2026 y con numero de Identificador apoderamiento: 738183.

Como partes interesadas, en representación de la FESMC-UGT-CÁDIZ, D. Jorge Berenjeno Borrego, Vicesecretario General y de Coordinación Sectorial en nombre de D. Matías Agrafojo Martínez, Secretario General en virtud de poder otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Madrid, D. Isabel Estape Tous, de fecha 19/04/2017 y con el número 2169 de su protocolo; representación comunicada el 23/01/2026.

En representación de FSC CCOO, Dª. Laura Mayo López Guerrero, en virtud de apoderamiento electrónico, otorgado por D. Jose López Bravo, para comparecer y actuar en el Sercla de fecha 14/04/2025.

Las partes se reconocen capacidad y representación suficiente para el presente acto.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación y ratificada ante la Comisión: Acuerdo sobre la tabla salarial del convenio de Agencias Marítimas de la provincia de Cádiz 2026.

El presente acto comienza a las 10:00 horas finalizando a las 10:15 horas.

Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d y 6.1.c del R.D. 713/2010, de 28 de mayo.

Iniciada la sesión, conforme a las normas legales y convencionales de aplicación, las partes exponen a los miembros de la CCM sus respectivas posturas y, finalmente, tras varias intervenciones alcanzan el siguiente acuerdo:

Aprobar las tablas salariales del convenio de Agencias Marítimas Consignatarías de Buques (APEMAR), con Código 11000685011982 para el año 2026 con el incremento del 3,5% según el artículo 11 del citado Convenio, que se anexan al presente acuerdo.

A la vista de los acuerdos alcanzados, se da por finalizado el procedimiento CON AVENENCIA.

El Secretario de la Comisión de Mediación, lee a las partes el contenido del acuerdo transcrito anteriormente, manifestando las partes su conformidad.

4 de febrero de 2026. Fdo.: D. Alberto Jesús Mesa González. Fdo.: Dª. Blanca Moreno Pascual del Pobil. 8 de febrero de 2026. Fdo.: D. Jorge Berenjeno Borrego. 5 de febrero de 2026. Fdo.: Dª. Laura Mayo López Guerrero

CERTIFICACIÓN:

D. Emilio L. Sambucety Martín, como Secretario/a de la Comisión de Conciliación -Mediación y funcionario/a del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, doy fe de todo lo practicado, emitiéndose el presente acta 4 de febrero de 2026 y firmándose electrónicamente por todas las partes. Del presente acta se remitirán copias a las partes de forma electrónica.

9 de febrero de 2026. Fdo.: Emilio Luis Sambucety Martín.

ANEXO IV TABLA SALARIAL	3,50 %		
	Salario €/mes	Salario €/mes	€/mes
I.- RESPONSABLES Y/O TECNICOS	2025	2026	DIFERENCIA
Responsables/Directores	2234,91	2313,13	78,22
Jefe de sección	2234,91	2313,13	78,22
Jefe de negociado	1983,15	2052,56	69,41
II.- ADMINISTRATIVOS			
Oficial administrativo	1717,32	1777,43	60,11
Auxiliar administrativo	1333,31	1379,98	46,67
III.- SERVICIOS VARIOS			
Encargado de sección	1588,46	1644,06	55,6
Oficial de primera	1503,28	1555,89	52,61
Oficial de segunda	1403,01	1.452.12	49,11
Conductor de camión	1403,01	1.452.12	49,11
Manipulante	1403,01	1.452.12	49,11
Encargado de almacén	1403,01	1.452.12	49,11
Peón/Mozo de almacén	1,333.31	1,379.98	46,67

ANEXO V COMPLEMENTOS Y GRATIFICACIONES	2025	2026	DIFERENCIA
Gratificación de cajero	95,87	99,23	3,36
Complemento puesto de trabajo	95,87	99,23	3,36
Complemento de idiomas	95,87	99,23	3,36
Ayuda escolar (por hijo en un solo pago)	175,92	182,08	6,16
Automóviles	0,35	0,36	0.01
Motocicletas	0,15	0,16	0,01
Por manutención	47,67	49,34	1,67

Nº 27.222

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA

EDICTO

PUERTO SERRANO

IVTM-11029-L-12-2026

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria, incluida la relativa a sujetos exentos, correspondiente al ejercicio 2026 del IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha doce de marzo de dos mil nueve, y entrada en vigor para este tributo con fecha uno de enero de dos mil once, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de PUERTO SERRANO y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de PUERTO SERRANO y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contenciosoadministrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido, se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

18/02/2026. El Diputado delegado del Área de Desarrollo Local, Asistencia a Municipios y Servicios de Recaudación y Gestión Tributaria. Fdo.: Sebastián Hidalgo Hidalgo.

Nº 25.904

CONSORCIO DE BOMBEROS DE LA PROVINCIA DE CADIZ

ANUNCIO

El Sr. Presidente del Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz, dictó Resolución, número 061/2026, sobre la convocatoria en curso para la provisión en propiedad por el procedimiento de Concurso-Oposición (Promoción Interna) de 2 PLAZAS DE SUBINSPECTOR/A (Grupo B) vacantes en la plantilla de funcionarios/as de este Consorcio, correspondientes a las OEP 2024 y 2025 de este CBPC, respectivamente, encuadradas en la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Extinción de Incendios; y, teniendo en cuenta la Base Quinta, en la que se determina que "Expirado el plazo de presentación de instancias, el Presidente de la Corporación dictará Resolución, conteniendo la aprobación provisional de la lista de personas aspirantes admitidas y excluidas, indicando las causas de exclusión, y concediendo a los interesados un plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES, desde la publicación de la reseña en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para la subsanación en su caso, con indicación de que si así no lo hiciera se le tendrá por desistido, archivándosele la instancia sin más trámite, de acuerdo con el artículo 73 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Publicas. La lista de personas aspirantes admitidas y excluidas, mediante relación certificada y completa, se publicará en su integridad en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica de este Consorcio (sede.cbpc.es)". Por lo que, desde esta Presidencia, vengo en,

DECRETAR:

PRIMERO. - Se declara aprobada la lista provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas, del Concurso-Oposición (Promoción Interna) de 2 PLAZAS DE SUBINSPECTOR/A (Grupo B) de la plantilla de funcionarios/as de este Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz, correspondientes a las OEP 2024 y 2025, respectivamente, encuadradas en la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Extinción de Incendios; cuyo detalle es el que sigue:

ADMITIDOS/AS:

ORDEN	APELLIDOS	NOMBRE	***DNI
1	CANAS JARAUTA	JOSE MARIA	***4795**
2	EGEDA QUIROS	ALFONSO	***5161**
3	ESCRIBANO RUBIALES	VICTOR JOSE	***0893**

SEGUNDO. – No hay personas aspirantes excluidas y/o no admitidas."

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Cádiz, a 20 de febrero de 2026. El Presidente, Fdo.: José Ortiz Galván. -

Nº 26.237

CONSORCIO DE BOMBEROS DE LA PROVINCIA DE CADIZ

ANUNCIO

El Sr. Presidente del Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz, dictó Resolución, número 060/2026, sobre la convocatoria en curso para la provisión en propiedad por el procedimiento de Concurso-Oposición (Promoción Interna) de 23 PLAZAS DE CABOS-JEFES DE DOTACIÓN (Grupo C; Subgrupo C1) vacantes en la plantilla de funcionarios/as de este Consorcio, correspondientes a las OEP 2021, 2022, 2023 y 2024 de este CBPC, respectivamente, encuadradas en la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Extinción de Incendios; y, teniendo en cuenta la Base Quinta, en la que se determina que "Expirado el plazo de presentación de instancias, el Presidente de la Corporación dictará Resolución, conteniendo la aprobación provisional de la lista de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, indicando las causas de exclusión, y concediendo a los/las interesados/as un plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES, desde la publicación de la reseña en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para la subsanación en su caso, con indicación de que si así no lo hiciera se le tendrá por desistido, archivándosele la instancia sin más trámite, de acuerdo con el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Publicas. La lista de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, mediante relación certificada y completa, se publicará en su integridad en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica de este Consorcio (sede.cbpc.es)", desde esta Presidencia, vengo en,

DECRETAR

PRIMERO. - Se declara aprobada la lista provisional de personas aspirantes admitidas, excluidas y no admitidas, del Concurso-Oposición (Promoción Interna) de 23 PLAZAS DE CABOS-JEFES DE DOTACIÓN (Grupo C, Subgrupo C1) de la plantilla de funcionarios/as de este Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz, correspondientes a las OEP 2021, 2022, 2023 y 2024, respectivamente, encuadradas en la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Extinción de Incendios; cuyo detalle es el que sigue:

ADMITIDOS/AS:

ORDEN	APELLIDOS	NOMBRE	***DNI
1	AGUILAR MARIN	RAFAEL	***3350**
2	ANDRADES PEREA	JOSE	***6654**
3	ARAGON CHAVES	PABLO	***6067**
4	AVELINO BAUTISTA	MANUEL	***4477**
5	BRAVO ROBLES	ANTONIO MANUEL	***0406**