



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA

Número: 112

Viernes, 13 de junio de 2025

Depósito Legal AL-1-1958
EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA
Navarro Rodrigo, 17 - 04071 ALMERÍA - Tlf.: 950 211 130
correo-e: bop@dipalme.org - web:www.bop.almeria.es

Boletín Oficial de la Provincia de Almería. Edición Oficial en formato electrónico de conformidad con el art. 6 de su Reglamento de Gestión (publicado en B.O.P. nº 240 de 16/12/2009). Firmado de conformidad con el art. 13 del Reglamento Regulador de la Administración Electrónica de la Diputación de Almería (B.O.P. nº 57 de 24/03/2009)

SUMARIO

ADMINISTRACIÓN LOCAL		Pág.
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA		
<i>ÁREA DE DEPORTES, VIDA SALUDABLE Y JUVENTUD</i>		
001733-25	APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN DEL CONTENIDO DEL ANEXO 3 DE LAS BASES DE EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO GENERAL DE 2025	3
<i>AREA DE ECONOMIA</i>		
001725-25	APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA NÚM. 6/2025	4
<i>AREA DE RECURSOS HUMANOS</i>		
001724-25	NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS DE CARRERA EN PLAZAS DE TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL, RAMA ECONÓMICA	5
AYUNTAMIENTO DE ADRA		
001728-25	APROBACIÓN DEL PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y CONVOCATORIA DE LICITACIÓN PARA LA CONCESIÓN ADMINISTRATIVA DEL USO PRIVATIVO DE ESPACIOS DE VÍA PÚBLICA PARA LA EXPLOTACIÓN DE UN QUIOSCO DE HOSTELERÍA SITO EN LA PLAYA "LA SIRENA LOCA" JUNTO A PISCINA MUNICIPAL	6
AYUNTAMIENTO DE BALANEGRA		
001726-25	APROBACIÓN DEFINITIVA DEL EXPEDIENTE DE AUTORIZACIÓN PARA ACTUACIONES EXTRAORDINARIAS DE INTERÉS PÚBLICO EN SUELO RÚSTICO PARA LA ACTIVIDAD DE EXPLOTACIÓN DE CANTERA "BARRANCO MALO"	7
AYUNTAMIENTO DE CANTORIA		
001721-25	APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA ORDENANZA REGULADORA DEL DEPÓSITO DE ENSERES Y MUEBLES	8
AYUNTAMIENTO DE FINES		
001731-25	BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO COMO PERSONAL LABORAL TEMPORAL, POR EL SISTEMA DE CONCURSO OPOSICIÓN, DE UNA PLAZA DE SOCORRISTA	11
AYUNTAMIENTO DE HUERCAL DE ALMERIA		
001560-25	APROBACIÓN DEFINITIVA DE ESTUDIO DE DETALLE PARA ORDENACIÓN DE VOLÚMENES EN PARCELA DE SGE PARA INSTALACIÓN DE PARQUE DE BOMBEROS	12
AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX		
001719-25	APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE EL INCREMENTO DE VALOR DE LOS TERRENOS DE NATURALEZA URBANA (IIVTNU)	14
001758-25	APROBACIÓN PROVISIONAL DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES	15
001759-25	APROBACIÓN PROVISIONAL DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA	16
AYUNTAMIENTO DE NACIMIENTO		
001718-25	APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL RIEGO POR GOTEO Y PRECIO PÚBLICO POR EL USO Y SERVICIO DE LA RED	17
AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE MARCHENA		
001570-25	DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS DE LA ALCALDÍA PARA CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO CIVIL EN EL CONCEJAL DON FELIPE SALVADOR BERENGUEL GONZÁLEZ	18
001571-25	EXPOSICIÓN PÚBLICA DE LA CUENTA GENERAL DEL EJERCICIO 2024	19
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL LEVANTE ALMERIENSE		
001577-25	NOMBRAMIENTO COMO FUNCIONARIA DE CARRERA EN PLAZA DE ARQUITECTURA TÉCNICA A DOÑA MARÍA ANTONIA FUENTES ACEVEDO	20
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA		
JUNTA DE ANDALUCÍA		
<i>CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL</i>		
<i>DELEGACIÓN TERRITORIAL DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL EN ALMERIA</i>		
001562-25	INFORMACIÓN PÚBLICA DEL PROYECTO ABASTECIMIENTO EN ALTA EN EL VALLE DEL ALMANZORA, AMPLIACIÓN Y MEJORA DE LA ETAP DE ALBOX Y RELACIÓN DE BIENES Y DERECHOS DE NECESARIA EXPROPIACIÓN	22
<i>CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO</i>		
<i>DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA</i>		
001557-25	MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE PONIENTE ALMERIENSE, CÓDIGO CONVENIO 04001683012006	24
<i>CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO</i>		
<i>DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA</i>		
001594-25	CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA, CON CÓDIGO DE CONVENIO 04001485012001	40

ANUNCIOS EN GENERAL Y COMUNICACIONES OFICIALES

GESTIÓN DE AGUAS DEL LEVANTE ALMERIENSE S.A.

001722-25 EXPOSICIÓN PÚBLICA PADRÓN DE LA TASA POR SUMINISTRO Y SANEAMIENTO DE AGUA DEL TERCER BIMESTRE DE 2025, DE LOS MUNICIPIOS DE CARBONERAS, HUERCAL-OVERA Y MOJÁCAR

68

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1733/25

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA
ÁREA DE DEPORTES, VIDA SALUDABLE Y JUVENTUD

ANUNCIO

Aprobada, inicialmente, por el Pleno de esta Excm. Diputación Provincial, en sesión ordinaria celebrada el día 07 de mayo de 2025, los acuerdos 12 y 13 en relación con el anexo 3 de las bases de ejecución del Presupuesto de 2025, relativa a subvenciones nominativas del Área de Deportes, Vida Saludable y Juventud, en el sentido de:

Ampliar el Anexo 3 del Presupuesto General de 2025 de subvenciones/asistencias económicas nominativa en el siguiente sentido:

- Incluir en la aplicación presupuestaria 9000 341 48001 denominada “Subvenciones Promoción y Fomento Deporte a Entidades sin ánimo de lucro (Anexo III)”, la siguiente subvención:

Tercero	N.I.F	Objeto	Importe
Club Deportivo Purpurina	G04630307	“Torneo de Gimnasia Rítmica XX Aniversario Juegos del Mediterráneo 2005”	35.000 €

- Dar de baja de la relación de subvenciones/asistencias económicas nominativas, la subvención nominativa prevista para el Club Deportivo A Toda Marcha por importe de veinte mil (20.000,00) euros, vinculada a la aplicación presupuestaria 9000-341-48001.

2º) Ampliar del Anexo 3 del Presupuesto General de 2025 de subvenciones/asistencias económicas nominativa en el siguiente sentido:

- Incluir en las subvenciones para Promoción y Fomento Deporte a empresas privadas (nominativas) a la siguiente y con el importe que se indica, y dotar a la aplicación presupuestaria general 9000-341-47900, de la consignación suficiente:

Tercero	Objeto	Documento	Importe
David Martínez Galindo	Triatlón Cabo de gata	***5062**	8.000,00 €
Total			8.000,00 €

- Incluir en las subvenciones para Promoción y Fomento Deporte Entidades sin ánimo de lucro (Nominativas) las siguientes y con los importes que se indican, en la aplicación presupuestaria general 9000-341-48001, y dotarla de la consignación suficiente:

Tercero	Objeto	NIF	Importe
Club Balonmano Cantera Sur	Gastos de temporada 2024-2025	G04842936	5.000,00 €
Sayma Nijar Club de Atletismo	Gastos de temporada 2024-2025	G04851424	5.000,00 €
Club Baloncesto la Mojonera	Gastos de temporada 2024-2025	G04552113	5.000,00 €
Club de Tenis Albox	Torneo IBP 50 Aniversario	G04024139	5.000,00 €
C. D. Las 4 Cimas	Prueba ciclodeportiva las 4 Cimas	G04898391	14.000,00 €
C. D. A que atacamos	Ultramaratón Costa de Almería	G04582938	14.000,00 €
Asociación provincial de centros de buceo de ASEMPAL-Almería	Aventura Submarina Costa de Almería	G04730016	8.000,00 €
C.D Balabak	Calar Alto Raid	G04922399	12.000,00 €
TOTAL			68.000,00€

Dicha modificación ha permanecido expuesta al público por plazo de quince días hábiles (anuncio 1394/25), sin que durante el mismo se haya formulado reclamación alguna, por lo que conforme establece el art. 169 del RD 2/2004, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, la modificación se considera definitivamente aprobada.

En Almería, a 11 de junio de 2025.
EL DIPUTADO DELEGADO DEL ÁREA DE DEPORTES, VIDA SALUDABLE Y JUVENTUD, José Antonio García Alcaina.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1725/25

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA AREA DE ECONOMIA

ANUNCIO

Aprobado, inicialmente, por el Pleno de esta Excma. Diputación Provincial en sesión ordinaria celebrada el día 10 de junio del corriente, el Expediente núm. 6 de Modificación de Créditos en el Presupuesto de 2025 de la Diputación de Almería, por importe de TREINTA MILLONES CUATROCIENTOS DIECIOCHO MIL CIENTO CINCO EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS (30.418.105,50 €) queda expuesto al público por plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrá ser examinado en la Intervención Provincial de esta Excma. Diputación y a través de internet en el siguiente enlace del Portal de Transparencia:

<https://www.dipalme.org/Servicios/cmsdipro/index.nsf/informacion.xsp?p=dipalme&documentId=AE42AF52D38A437DC12581D400433F4C>

y presentarse las reclamaciones que se estimen pertinentes, todo ello conforme establece el art. 177 del RDL 2/2004, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Si no se formulase reclamación alguna, el expediente se considerará aprobado definitivamente por disponerlo así el acuerdo de aprobación inicial.

En Almería, a 10 de junio de 2025.

EL DIPUTADO DELEGADO DE ÁREA, Álvaro Izquierdo Álvarez.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1724/25

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

ANUNCIO

De conformidad con lo establecido en el art. 62.1.b) del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el Decreto de la Presidencia núm. 1.473/2025, de 6 de junio, tras la celebración de la convocatoria de la oposición para la provisión en propiedad de tres plazas de Técnico/a de administración especial rama económica, se hace público el nombramiento de los/as funcionarios/as de carrera que han obtenido plaza, a quienes se concede el plazo de treinta días hábiles, a contar desde el día siguiente de la publicación de este anuncio, para tomar posesión de la plaza y prestar juramento o promesa de acatamiento de la Constitución, del Estatuto de Autonomía para Andalucía y del resto del ordenamiento jurídico, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 137 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, y 116.1 d) de la Ley 5/2023, de 27 de junio.

- María Eugenia Fernández-Miranda López
- Encarnación Merlos Resina
- Pablo Alcaraz Urrutia

En Almería, a 10 de junio de 2025.

LA DIPUTADA DELEGADA DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, María del Mar López Asensio.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1728/25

AYUNTAMIENTO DE ADRA

EDICTO

CONVOCATORIA DE LICITACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARA LA “CONCESIÓN ADMINISTRATIVA DEL USO PRIVATIVO DE ESPACIOS DE VÍA PÚBLICA PARA LA EXPLOTACIÓN DE UN QUIOSCO DE HOSTELERÍA SITO EN LA PLAYA “LA SIRENA LOCA” EN LA ZONA CONOCIDA COMO “EL PALMERAL”, JUNTO A LA PISCINA MUNICIPAL DE ADRA (ALMERÍA)”.

Don Manuel Cortés Pérez, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Adra (Almería).

HACE SABER.- Que la Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 6 de junio de 2025, aprobó la convocatoria de la licitación y el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que rige la **“Concesión administrativa del uso privativo de espacios de vía pública para la explotación de un Quiosco de Hostelería sito en la servidumbre de protección marítima terrestre de la playa de “La Sirena Loca”, en la zona conocida como “El Palmeral”, junto a la Piscina Municipal de Adra (Almería)”**; el cual se expone al público durante ocho días, contados a partir del día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, para presentación de reclamaciones.

Simultáneamente se anuncia la licitación pública, si bien ésta se aplazará cuanto sea necesario en caso de presentarse reclamaciones al pliego.

1) Entidad adjudicataria:

Organismo: Ayuntamiento de Adra.

Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

2) Objeto del Contrato: Concesión administrativa del uso privativo de espacios de vía pública para la explotación de un Quiosco de Hostelería sito en la Playa La Sirena Loca, en la zona conocida como “El Palmeral”, junto a la Piscina Municipal de Adra (Almería).

3) Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

4) Duración de la concesión: El plazo de la concesión estará vinculado al plazo de vigencia del Plan de Playas del Ayuntamiento de Adra, de acuerdo con lo que disponga la Resolución de aprobación de dicho Plan (previsto para 4 años). La concesión que se tramita en el presente procedimiento será por un plazo de DOS (2) AÑOS, correspondientes a las Temporadas de Verano de 2025 y 2026, siendo prorrogables anualmente hasta alcanzar un máximo de CUATRO (4) AÑOS.

5) Condiciones económicas del servicio: El adjudicatario de la concesión del Quiosco-Bar (Chiringuito) estará obligado a satisfacer anualmente el importe íntegro del canon liquidado al Ayuntamiento de Adra por el Servicio Provincial de Costas de Almería, en concepto de ocupación del dominio público marítimo-terrestre; que para el año 2025 está fijado en MIL SETECIENTOS VEINTIOCHO EUROS CON TREINTA CÉNTIMOS (1.728,30 €).

6) Garantías exigibles:

- Provisional: DOSCIENTOS EUROS (200,00 €).

- Definitiva: DOS MIL EUROS (2.000,00 €)

7) Obtención de documentación e información: El expediente de contratación que incluye el pliego de condiciones que ha de regir la licitación podrá ser examinado en el área de Secretaría de este Ayuntamiento desde las 9:00 hasta las 14:00 horas, dentro del plazo de presentación de ofertas establecido en el presente anuncio, donde será facilitada cualquier información sobre el particular. Asimismo, el Pliego de Cláusulas Regulador de la Concesión Administrativa se publicará en el Perfil del Contratante del Ayuntamiento de Adra, sito en la página web www.adra.es.

8) Lugar y plazo de presentación de proposiciones: Los sobres se presentarán en las dependencias del Ayuntamiento de Adra sitas en Plaza Puerta del Mar, nº 3, durante los días hábiles, en horario de 9:00 a 14:00 horas, y si el final del plazo coincidiera en domingo o festivo se pasaría al primer día hábil siguiente; dando al presentador como acreditación recibo en el que constará el nombre del licitador, la denominación del objeto del contrato y el día y hora de la presentación.

Los licitadores deberán presentar sus ofertas dentro del plazo de QUINCE DIAS NATURALES, a contar del siguiente a la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería y en el Perfil del Contratante del Ayuntamiento de Adra, conforme establece el art.156.6 de la LCSP. Si el último día de plazo fuere inhábil, se entenderá que termina el día hábil siguiente. No obstante podrán presentarse por cualquiera de las formas establecidas en la Ley 39/2015, de LPACAP; debiendo en estos casos, comunicarlo a este Ayuntamiento, por medio de fax, o correo electrónico, de forma simultánea, para su debida constancia.

8) Documentación requerida: Tres sobres firmados y cerrados, con la denominación de Sobre 1- “Documentación Administrativa”, “Sobre 2 “Oferta Técnica”, y sobre 3 “Oferta Económica”, cuyas portadas contendrán los epígrafes señalados:

- Sobre 1, Título “Documentación Administrativa”.

- Sobre 2, Título “Oferta Técnica”

- Sobre 3, Título “Oferta Económica”.

Cada uno de los cuales tendrá la documentación requerida en el pliego de cláusulas administrativas. Siendo el modelo de proposición económica el recogido en el citado pliego.

9) Gastos de anuncios: Será por cuenta del poder adjudicador los gastos de anuncios de licitación y adjudicación.

En Adra (Almería), a 9 de junio de 2025.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Manuel Cortés Pérez.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1726/25

AYUNTAMIENTO DE BALANEGRA

ANUNCIO

ACUERDO DEL PLENO DE FECHA 30/05/2025, DEL AYUNTAMIENTO DE BALANEGRA POR LA QUE SE APRUEBA DEFINITIVAMENTE EXPEDIENTE DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA ACTUACIONES EXTRAORDINARIAS DE INTERÉS PÚBLICO EN SUELO RÚSTICO.

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de autorización para actuaciones extraordinarias de interés público en suelo rústico para la actividad de explotación de Cantera "Barranco Malo" N.º 778 – primera fase-, autorizada por Resolución de la Delegación Territorial en Almería de la Consejería competente en materia de minas de fecha 21/06/2021, se publica su parte dispositiva para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 32.2 letra del Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía.

En el Portal de Transparencia se publica, además, el Proyecto de actuación aprobado.

“ACUERDO:

PRIMERO. Declarar la actividad objeto de este expediente de utilidad social para el municipio de Balanegra, considerando imprescindible su ubicación en suelo rústico de acuerdo a la naturaleza de la actividad, resultando incompatible su instalación en suelo urbano, y siendo una actividad económica que va a redundar en beneficio de la comunidad. **SEGUNDO.** Aprobar la solicitud de autorización presentada por JORGE FRANCISCO FERNÁNDEZ MARTÍN en representación de NEW HORMIEJIDO S.L., acompañada de Proyecto de Actuación para la actividad de explotación de Cantera "Barranco Malo" N.º 778 – primera fase- sin visar, firmado por D. Fadrique Fernández Molina (mayo 2024), autorizada por Resolución de la Delegación Territorial en Almería de la Consejería competente en materia de minas de fecha 21/06/2021, otorgada a favor de LAS PEDRIZAS ABDERITANAS S.L. Con fecha 21/06/2021, se dictó Resolución de la Delegación Territorial en Almería de la Consejería competente en materia de minas, sobre el expediente de CAMBIO DE TITULARIDAD DE EXPLOTACIÓN "BARRANCO MALO", de fecha 21/06/2021, otorgada a favor de NEW HORMIEJIDO S.L.

Observaciones:

1.- Las actuaciones en suelo rústico quedarán vinculadas al uso que justifica su implantación, debiendo ser proporcionadas a dicho uso, adecuadas al entorno rural donde se ubican, además de considerar su integración paisajística y optimizar el patrimonio ya edificado.

2.- Se advierte que las actuaciones no contempladas en la documentación aportada, tendrán que tramitarse mediante nueva autorización previa (salvo en el caso de modificaciones no sustanciales). Se recomienda que se incluyan todas las actuaciones necesarias para la adecuada funcionalidad de la actividad, a fin de que estas queden autorizadas. Los servicios de abastecimiento de agua, depuración y energía eléctrica se indica que se resuelven de forma autónoma o con posibilidad de acometida a pie de parcela, por lo que no se contempla ninguna otra actuación.

TERCERO. La autorización tendrá una duración limitada al tiempo de autorización de la explotación minera (40 años). Se advierte que el cese de las actividades que se desarrollan en la misma durante más de cinco años seguidos dará lugar, previa audiencia al interesado, a la pérdida de vigencia de la autorización con obligación de restituir los terrenos a su estado natural.

CUARTO. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia a efectos de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía en concordancia con lo dispuesto en el artículo 32.2.e) del Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, aprobado por Decreto 550/2022, de 29 de noviembre.

QUINTO. Notificar el Acuerdo al interesado a los efectos oportunos.”

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante PLENO de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Almería, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Balanegra, a 5 de junio de 2025.

LA ALCALDESA, Nuria Rodríguez Martín.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1721/25

AYUNTAMIENTO DE CANTORIA

ANUNCIO

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario inicial aprobatorio de la Ordenanza Municipal Reguladora del Depósito de Enseres y Muebles en el Término Municipal de Cantoria para su posterior recogida por el Consorcio Almanzora-Levante-Vélez, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

“ORDENANZA REGULADORA DEL DEPÓSITO DE ENSERES Y MUEBLES EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE CANTORIA PARA SU POSTERIOR RECOGIDA POR EL CONSORCIO ALMANZORA-LEVANTE-VÉLEZ.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El nivel de calidad de vida que se disfruta en un municipio se encuentra estrechamente ligado, entre otros, a los servicios que atienden a la gestión de los residuos que se producen como inevitable consecuencia de su diaria actividad.

Es fundamento legal de la presente Ordenanza lo establecido en el artículo 45 de la Constitución Española, conforme al cual todos tienen derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo. Los poderes públicos velarán por la utilización racional de todos los recursos naturales, con el fin de proteger y mejorar la calidad de la vida y defender y restaurar el medio ambiente, apoyándose en la indispensable solidaridad colectiva.

La presente Ordenanza se encuadra en el cumplimiento de la Directiva (UE) 2018/851, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de mayo de 2018, por la que se modifica la Directiva 2008/98/CE sobre los residuos. Esta normativa europea establece nuevas obligaciones para los Estados miembros en relación con la gestión de residuos, con el objetivo de proteger el medio ambiente y la salud humana mediante la prevención de la generación de residuos y la promoción de la reutilización, reciclado y otras formas de valorización de los mismos.

La ordenanza se alinea con los principios y objetivos de la Directiva (UE) 2018/851, adaptando las obligaciones y medidas establecidas por dicha normativa al contexto local del municipio. De este modo, se pretende contribuir a la transición hacia una economía circular, donde los residuos se gestionen de manera sostenible y se minimice su impacto en el entorno urbano y natural.

Asimismo, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local establece como competencia propia del municipio, en materia de medio ambiente urbano, la gestión de los residuos sólidos urbanos; y de conformidad con el artículo 26.1.a) de la misma norma, se deberán prestar, en todo caso, los servicios de recogida de residuos.

Obedece a la necesidad de regular el sistema de gestión de residuos, promoviendo una minimización, reutilización y reciclaje de residuos apoyados en una correcta recogida selectiva y separación en origen, con la finalidad de parar e invertir la tendencia actual, así como garantizar la buena gestión de los residuos en todo el proceso, sin perjudicar la calidad de vida o salud humana, así como no poner en riesgo ni perjudicar el Medio Ambiente.

En cumplimiento de los citados preceptos legales, y siguiendo el procedimiento del artículo 49 de la Ley de Bases del Régimen Local, se acuerda establecer la presente Ordenanza.

Todo ello viene a justificar la adecuación de la norma a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, cumpliendo con ello la obligación de las Administraciones Públicas de actuar de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia.

Artículo 1. OBJETO

La presente Ordenanza tiene por objeto regular las condiciones y normas de desarrollo del depósito y posterior recogida de residuos sólidos urbanos (muebles y enseres). Concretamente, se establece el régimen jurídico de la ordenación y vigilancia desde el depósito de basura, desechos y residuos sólidos urbanos hasta su posterior recogida y transporte por el Consorcio Almanzora-Levante-Vélez.

Con ello se pretende conseguir las condiciones adecuadas de salubridad, pulcritud, ornato y bienestar para la ciudadanía, en orden a la debida protección del medio ambiente.

Artículo 2. FINES

- Fomentar la recogida selectiva de residuos.
- Eliminar los depósitos incontrolados, asegurando el tratamiento adecuado de los residuos.

Artículo 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente ordenanza será de aplicación en el Término Municipal de Cantoria.

Artículo 4. REGULACIÓN DE LOS RESIDUOS

Los ciudadanos y usuarios que deseen desprenderse de muebles o enseres, lo llevarán a la zona (punto de acopio) designado por el Ayuntamiento, quedando prohibido depositar sanitarios, aparatos de aire acondicionado, escombros de obra, restos de poda y jardinería...

La frecuencia de recogida será quincenal y las fechas de recogida serán los días 4 y 19 de cada mes.

Los ciudadanos y usuarios sólo podrán depositar los muebles y enseres los días anteriores a la recogida, es decir, los 3 y 18 de cada mes, en el punto de acopio designado por el Ayuntamiento quedando expresamente prohibido el depósito en días distintos, bajo sanción.

El punto de acopio para el depósito estará ubicado en el espacio destinado a tal efecto junto al almacén municipal sito en la Ermita de Cantoria, espacio que estará debidamente señalizado.

El horario para el depósito será de 11:00 a 15:00 horas y de 17:00 a 20:00 horas. No obstante, en caso de modificación de dicho horario, se anunciará en el mismo lugar del depósito de enseres.

Artículo 5. OBLIGACIONES DE LA CIUDADANÍA

La ciudadanía está obligada a:

- a) Cumplir con los horarios y días para el depósito de muebles y enseres señalados en el Artículo 4.
- b) Depositar los muebles y enseres en el lugar designado por el Ayuntamiento (punto de acopio) cuyo lugar viene recogido en el Artículo 4.

Artículo 6. PROHIBICIONES

Con el fin de mantener unas normas básicas de conducta y cuidado, se prohíben las siguientes actividades:

- a) Arrojar o depositar muebles y enseres en la vía pública o en lugares diferentes a los especificados por el Ayuntamiento y señalados en el Artículo 4.
- b) Arrojar o depositar muebles y enseres en días y horarios distintos a los señalados en el Artículo 4.
- c) Arrojar o depositar residuos y escombros procedentes de obras menores de construcción y reparación domiciliaria (neumáticos, plásticos, lavabos, bañeras, bidé, cristales, pinturas, aceites, uralitas y amianto y demás residuos peligrosos.
- d) Los restos vegetales derivados de operaciones de poda y jardinería. Estos se depositarán de conformidad con las instrucciones que establezca el Consorcio.

Artículo 7. VIGILANCIA E INSPECCIÓN

El Ayuntamiento, en el ámbito de sus competencias y con el fin de garantizar el cumplimiento de la presente ordenanza sobre la recogida de muebles y enseres, ejercerá su potestad de investigación. Esta facultad permitirá la supervisión y control de las actividades relacionadas con la gestión de muebles y enseres, asegurando la conformidad con las normativas vigentes y la correcta prestación del servicio.

El ejercicio de las funciones de inspección y vigilancia de lo que establece la presente ordenanza corresponde a los agentes de la Policía Local. Los hechos que constate el personal de inspección gozarán de la presunción de certeza a los efectos probatorios.

Artículo 8. ACCIONES DE INVESTIGACIÓN

Para el ejercicio de la potestad de investigación, el Ayuntamiento llevará a cabo las siguientes acciones:

- El Ayuntamiento realizará inspecciones periódicas y aleatorias en las distintas áreas del municipio, incluyendo puntos de recogida.
- El Ayuntamiento habilitará canales específicos para la recepción de denuncias y quejas por parte de los ciudadanos sobre posibles incumplimientos de la normativa de depósito de enseres y muebles.
- Ante la recepción de una denuncia o la detección de una incidencia, se procederá a la investigación correspondiente, evaluando los hechos y determinando las medidas a adoptar para corregir cualquier irregularidad.
- En caso de detectar deficiencias, el Ayuntamiento podrá emitir recomendaciones y propuestas de mejora para la correcta gestión de los residuos.
- Si se constata el incumplimiento de la normativa, se impondrán las sanciones correspondientes según lo establecido en la presente ordenanza.

Cuando en el ejercicio de sus funciones, la Policía Local constate actuaciones o hechos que pudieran ser constitutivos de infracción, tanto administrativa como penal, se procederá a levantar el correspondiente boletín de denuncia o acta, o en su caso el atestado policial, en el que se recogerán los siguientes datos:

- Fecha, hora y localización de la inspección.
- Circunstancias observadas de la persona que presuntamente comete la infracción.
- Descripción de todas las circunstancias y hechos constatados que sean necesarios y suficientes para sentar las bases de incoación del procedimiento administrativo sancionador y correcta tipificación de la infracción, de acuerdo con lo que establece la presente ordenanza, o en su caso, de depuración de responsabilidades penales existentes.
- Prueba gráfica de los hechos, siempre que sea posible.

Artículo 9. RÉGIMEN SANCIONADOR. INFRACCIONES

Esta ordenanza establece las siguientes infracciones específicas, clasificadas en leves, graves y muy graves:

- Infracciones Leves
 - a) Arrojar, depositar o abandonar muebles o enseres de toda clase en la vía o espacios públicos, señalado en el Artículo 4.
 - b) Arrojar, depositar o abandonar residuos y escombros procedentes de obras menores de construcción y reparación domiciliaria.
 - c) Arrojar, depositar o abandonar restos vegetales derivados de operaciones de poda y jardinería.
 - d) Arrojar o depositar neumáticos, plásticos, lavabos, bañeras, bidé, cristales, pinturas, aceites, uralitas y amianto y demás residuos peligrosos.
- Infracciones Graves
 - a) La reincidencia de infracciones leves.
- Infracciones Muy Graves
 - a) La reincidencia de infracciones graves.

A los efectos previstos en los apartados anteriores, se entiende por reincidencia el hecho de haber sido sancionado el inculpado por similar falta.

Artículo 10. SANCIONES

Las infracciones a que se refiere el artículo anterior podrán dar lugar a la imposición de las siguientes sanciones, de conformidad con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local:

- Infracciones muy graves: multa de 1.000 a 1.200 euros.
- Infracciones graves: multa de 500 a 999 euros.
- Infracciones leves: multa de 200 a 499 euros.

Artículo 11. PROCEDIMIENTO

El procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora en el caso de incumplimiento de las disposiciones establecidas en esta Ordenanza, será el establecido en el título IV la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, conforme a los principios del Capítulo III del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente Ordenanza, entrará en vigor a los quince días de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa."

Contra el presente Acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Cantoria, a 9 de junio de 2025.

LA ALCALDESA, Purificación Sánchez Aránega.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1731/25

AYUNTAMIENTO DE FINES

ANUNCIO CONVOCATORIA

Expediente nº: 614/2025

Procedimiento: Constitución de Bolsa de Trabajo por Concurso Oposición (Personal Laboral Temporal)

Asunto: Bolsa de Empleo. Socorrista

Habiéndose aprobado Resolución de Alcaldía de fecha 10 de junio de 2024, las bases y la convocatoria para la constitución de una bolsa de empleo, para cubrir el puesto de Socorrista, se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de dos días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en Boletín Oficial de la Provincia.

Las bases reguladoras que regirán la convocatoria estará publicadas íntegramente en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica de este Ayuntamiento (<https://fines.sedelectronica.es>), asimismo podrán consultarse en el siguiente enlace:

<https://app.dipalme.org/dipalbox/index.php/s/YNTxhncVn3cgRVR/download>

Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases undécima, se publicarán en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Fines.

Contra la presente convocatoria y bases, que ponen fin a la vía administrativa, se puede interponer alternatively o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante el Alcaldía de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Almería o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en Andalucía, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

En Fines, a 10 de junio de 2025.

EL ALCALDE, Rodrigo Sánchez Simón.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1560/25

AYUNTAMIENTO DE HUÉRCAL DE ALMERIA

ANUNCIO

Expediente n.º: 731/2025.

En virtud de la aprobación inicial por acuerdo de Junta de Gobierno Local de 07/03/2025, publicado el edicto en el BOP núm 52 de 18 de marzo de 2025, y no habiéndose presentado reclamaciones al mismo, por acuerdo **Pleno de fecha 09/05/2025, ha sido elevado a definitivo** el expediente de aprobación de **Estudio de Detalle para Ordenación de Volúmenes en parcela de SGE para instalación de Parque de Bomberos**, situada entre las calles Estrella Polar, Osa Mayor y Osa Menor, en el polígono industrial La Cepa redactado en enero de 2025 por D. Juan José Godoy Giménez, arquitecto del Área de Asistencia a Municipios de la Diputación de Almería, promovido por el Ayuntamiento de Huércal de Almería, cuyo resumen ejecutivo se hace público para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. Inscrito y depositado en el Registro Autonómico de Instrumentos Urbanísticos, asignándole el **Número de Registro 10466** (Expediente: 04-009763/25), en la Sección de Instrumentos de Planeamiento del Libro de Registro de HUÉRCAL DE ALMERÍA de esta Unidad Registral de Almería, a los efectos previstos en el artículo 21 del Decreto 2/2004, de 7 de enero, habilitando al órgano competente para disponer su publicación, en la forma prevista en el artículo 41 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre.

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante El Pleno de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

RESUMEN EJECUTIVO:

ANEXO I- RESUMEN EJECUTIVO:

1. Justificación formal y urbanística.

Conforme a lo establecido en el apartado 2.c) del artículo 94 del Reglamento General de la Ley 7/2021, el Estudio de Detalle tiene por objeto modificar la ordenación de volúmenes establecida por el PGOU-AP para la parcela ya que es el propio instrumento de ordenación general el que estableció las condiciones de la ordenación detallada para esta parcela.

La ordenación actual permite la edificación del 100% de la superficie del solar, una altura máxima de 2 plantas u 8,00 m y un parámetro de edificabilidad máxima de 1,25 m²/m²s.

Asimismo, determina que las plantas de sótano cuyo pavimento terminado sobre el forjado del techo que sobresalga una altura superior a 1,50 metros por encima de la rasante de la acera o terreno, según las Ordenanzas de aplicación, tendrá la consideración de Planta Baja.

Es intención del Ayuntamiento de Huércal de Almería implantar sobre la parcela un equipamiento municipal para destinarlo a Parque de Bomberos.

El programa de necesidades, así como las condicionantes, tanto físicas como urbanísticas, obligan a incrementar la altura de la edificación una planta por encima del máximo permitido por la Ordenanza, en este caso pasaría de dos plantas a tres plantas.

Este incremento de altura viene motivado por la topografía de la propia parcela, ya que las calles que la delimitan en sus linderos norte y sur tiene una pendiente muy acusada, que provocarían que la planta sótano de la futura edificación sobresalga en estas fachadas más de 1,50 m de la rasante de la acera, teniendo por tanto consideración de planta baja, e impidiendo de este modo levantar una segunda planta para la edificación, pese a que no se sobrepasaría la altura máxima de 8,00 metros.

Se propone ordenar la volumetría de la edificación de tal manera que, en aquellas partes de la fachada de la parcela donde por la elevada pendiente de la calle la planta sótano tuviera la consideración de planta baja, se puedan edificar tres plantas de altura.

La nueva ordenación de volúmenes no altera la edificabilidad de la parcela, siendo ésta 1.590,35m², igual a la asignada por el PGOU-AP. La nueva ordenación propuesta constituye el marco donde se implantará la nueva edificación, configurando áreas de movimiento en función del número de plantas

permitidas para cada volumen.

Las áreas de movimiento delimitadas se consideran como superficies máximas no siendo necesario que la nueva edificación las ocupe en su totalidad.

2. Suspensión de licencias.

Conforme al artículo 103 del Reglamento General de la LISTA, en el Acuerdo de aprobación inicial del instrumento de ordenación urbanística o en cualquier momento posterior de su tramitación, el Ayuntamiento podrá acordar la suspensión del otorgamiento de

toda clase de aprobaciones, autorizaciones y licencias para el ámbito afectado por el Estudio de Detalle, siempre que se justifique la necesidad y proporcionalidad de dicha previsión. El plazo máximo de la suspensión que se establezca no podrá ser superior a tres años desde la publicación del acuerdo de aprobación inicial.

En el caso que nos ocupa, dado que el objeto del Estudio de Detalle es el de recoger la realidad existente, no se considera adecuado incluir la suspensión de licencias, dado que no se altera los parámetros básicos de la ordenación detallada. No obstante, el Ayuntamiento de Huércal de Almería, como Administración urbanística competente, adoptará el acuerdo que más se ajuste a sus intereses.

3. Ámbito del Estudio de Detalle.

El ámbito del Estudio de Detalle se circunscribe exclusivamente a la parcela catastral 9213910WF4891S0001ZA.

Dado en Huércal de Almería, a veintitrés de mayo de dos mil veinticinco.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Ismael Torres Miras.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1719/25

AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

ANUNCIO

Doña Almudena Morales Asensio, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Laujar de Andarax (Almería).

HACE SABER: Que finalizado el periodo de exposición al público, y no habiéndose presentado alegaciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 17.3 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, queda automáticamente elevado a definitivo la aprobación de la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre el Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana (IIVTNU) de Laujar de Andarax, 2025/405740/960-001/00001, consistente en derogar el apartado 1 del artículo 7, se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Contra el presente Acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Laujar de Andarax, a 9 de junio de 2025.

LA ALCALDESA-PRESIDENTA, Almudena Morales Asensio.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1758/25

AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

ANUNCIO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 11 de junio de 2025, acordó aprobar provisionalmente modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por prestación del servicio de abastecimiento de agua potable y saneamiento de aguas residuales de Laujar de Andarax, expte. 2025/405740/007-215/00001.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado/a en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los/as interesados/as en la sede electrónica de este Ayuntamiento (dirección

[https://www.laujardeandarax.es/Servicios/cmsdipro/index.nsf/tablon_view_entidad_rol.xsp?p=LaujardeAndarax\).](https://www.laujardeandarax.es/Servicios/cmsdipro/index.nsf/tablon_view_entidad_rol.xsp?p=LaujardeAndarax).)

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo. En Laujar de Andarax, a 12 de junio de 2025.

LA ALCALDESA-PRESIDENTA, Almudena Morales Asensio.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1759/25

AYUNTAMIENTO DE LAUJAR DE ANDARAX

ANUNCIO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 11 de junio de 2025, acordó aprobar provisionalmente modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre vehículos de tracción mecánica de Laujar de Andarax, Expte. 2025/405740/960001/00003.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado/a en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los/as interesados/as en la sede electrónica de este Ayuntamiento

(dirección https://www.laujardeandarax.es/Servicios/cmsdipro/index.nsf/tablon_view_entidad_rol.xsp?p=LaujardeAndarax)

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Laujar de Andarax, a doce de junio de dos mil veinticinco.

LA ALCALDESA-PRESIDENTA, Almudena Morales Asensio.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1718/25

AYUNTAMIENTO DE NACIMIENTO

ANUNCIO

Ref. Exp.: 35/2025

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de modificación de la de la Ordenanza Fiscal reguladora del riego por goteo y precio público por el uso y servicio de la red (B.O.P. de Almería núm. 156 de 16/08/2013 modificada por el B.O.P. de Almería núm. 61 de 1/04/2016), con resolución expresa de las reclamaciones presentadas, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de esta entidad (www.nacimiento.es).

“Artículo 11.

Ningún abonado puede disponer del agua más que para aquello que le fue concedida, salvo causa de fuerza mayor, quedando terminantemente prohibido, la cesión gratuita o la reventa de agua y la utilización del agua de riego por goteo para el cultivo intensivo de hortalizas, considerándose intensivo, cuando se dediquen más de 50 m2 de la superficie de la parcela al cultivo de hortalizas.

Artículo 14.

El Ayuntamiento por resolución del Sr. Alcalde, puede sin otro trámite, cortar el suministro de agua a un abonado, cuando ceda a título gratuito y onerosamente el agua a otra persona, cuando no pague puntualmente las cuotas de consumo y otras liquidaciones giradas por el Ayuntamiento, cuando exista rotura de precintos, sellos u otra marca de seguridad puesta por el Ayuntamiento, así como los «limitadores de suministro de un tanto alzado y cuando se utilice el agua de riego por goteo para el cultivo intensivo de hortalizas.”

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

En Nacimiento, a 9 de junio de 2025.

LA ALCALDESA, Herminia Uroz Iglesias.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1570/25

AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE MARCHENA

ANUNCIO

Resolución de Alcaldía N.º 24/2025 del Ayuntamiento de Santa Cruz de Marchena por la que se aprueba la Delegación en un Concejal para celebrar un matrimonio civil.

Habiéndose aprobado el expediente Delegación de Competencias de la Alcaldesa en D. Felipe Salvador Berenguel González, Concejal de este Ayuntamiento, para la celebración de matrimonio civil, se publica el mismo para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 44 del Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternatively recurso de reposición potestativo ante el Alcalde de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Almería, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Santa Cruz de Marchena, a veintiocho de mayo de dos mil veinticinco.
LA ALCALDESA-PRESIDENTA, Elena Tijeras Martínez.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1571/25

AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE MARCHENA

ANUNCIO

Informe de la Comisión Especial de Cuentas de la entidad Ayuntamiento de Santa Cruz de Marchena sobre la debida justificación de la Cuenta General del ejercicio 2024

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2024, por un plazo de QUINCE DÍAS, durante los cuales, quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de esta entidad [dirección <https://www.santacruzdemarchena.es>].

En Santa Cruz de Marchena, a veintiocho de mayo de dos mil veinticinco.
LA ALCALDESA-PRESIDENTA, Elena Tijeras Martínez.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

1577/25

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL LEVANTE ALMERIENSE

EDICTO

D. Domingo Fernández Zurano, Presidente de la Mancomunidad de Municipios del Levante Almeriense, en virtud de las competencias y potestades públicas superiores, potestad reglamentaria, reconocida y atribuida en el art. 4 y 21 Ley 7/85 2 abril, modificado por Ley 27/13 27 diciembre, y art. 55 RDLg 781/86 18 abril:

RESUELVO EXPEDIENTE 54/2024, DECRETO DE NOMBRAMIENTO

Mediante el presente acto ordena la publicación de la Resolución nº 2025-0064 dictada por ésta Presidencia en fecha de veintiocho de mayo de 2025, al objeto de tutelar el principio de publicidad, publicación, transparencia, y dar estricto cumplimiento al acta de sesión y propuesta de Resolución de Tribunal de Selección vinculado al PROCESO SELECTIVO DE ESTABILIZACIÓN DE PERSONAL POR SISTEMA DE CONCURSOS, CON CARÁCTER EXCEPCIONAL SEGÚN OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA PARA LA ESTABILIZACIÓN DERIVADA DE LA LEY 20/2021 DE 28 DE DICIEMBRE conforme a la DAª 6ª Ley 20/2021 de 28 diciembre.

Acta de sesión de fecha de VEINTIOCHO de MARZO de 2025 y publicada a treinta y uno de enero de 2025 en Tablón de Edictos y sede electrónica de la Entidad Local a los efectos de general conocimiento: "ACTA DE CONSTITUCIÓN, SESIÓN Y PROPUESTA DE RESOLUCIÓN de TRIBUNAL DE SELECCIÓN vinculado al PROCESO SELECTIVO DE ESTABILIZACIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIAL POR SISTEMA DE CONCURSO, CON CARÁCTER EXCEPCIONAL SEGÚN OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA PARA LA ESTABILIZACIÓN DERIVADA DE LA LEY 20/2021 DE 28 DE DICIEMBRE conforme a la DAª 6ª Ley 20/2021 de 28 diciembre.

ACTA con relación a proceso de baremación de FASE DE CONCURSO conforme a CONVOCATORIA Y BASES ESPECIFICAS PARA LA PROVISIÓN MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS LIBRE DE 1 PLAZA ARQUITECTURA TÉCNICA DE LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIAL DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL LEVANTE ALMERIENSE (ALMERÍA), EN EL MARCO DEL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL, INCLUIDA EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ADICIONAL DEL AÑO 2022. (Escala de Administración Especial, subescala técnica, arquitectura técnica (art. 170 TRRL)

(BOP Nº 111 de 13.06.2023; BOJA 247 de 23.12.2024 y; BOE 24.01.2025)

EXPEDIENTE GESTIONA 54/2024"

Se ordena la publicación de dicho acto al objeto de dar cumplimiento a las determinaciones de las bases y convocatoria así como anuncio de convocatoria del referido proceso selectivo, que Alcaldía acata en virtud de la propuesta de resolución, vinculante, del Tribunal de Selección. Acreditada el anuncio de convocatoria en BOE Nº 21 de 24 de enero de 2025.

Resolución de veintiocho de mayo de 2025 DECRETO Nº 2025-0064, que en la parte dispositiva establece y se dicta de conformidad con el artículo 102 LRRL y a los efectos del artículo 61 y 62 TRLEBEP y conforme a la Estipulación Décima de las Bases que rigen la convocatoria extraordinaria de estabilización mediante concurso, según la DA 6ª Ley 20/2021 28 diciembre se **RESUELVE:**

Primero. *Acatar y asumir de plano y de pleno la propuesta de resolución, con carácter vinculante, dictada por Tribunal de Selección en virtud de ACTA DE CONSTITUCIÓN, SESIÓN Y PROPUESTA DE RESOLUCIÓN de TRIBUNAL DE SELECCIÓN vinculado al PROCESO SELECTIVO DE ESTABILIZACIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIAL POR SISTEMA DE CONCURSO, CON CARÁCTER EXCEPCIONAL SEGÚN OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA PARA LA ESTABILIZACIÓN DERIVADA DE LA LEY 20/2021 DE 28 DE DICIEMBRE conforme a la DAª 6ª Ley 20/2021 de 28 diciembre.*

ACTA con relación a proceso de baremación de FASE DE CONCURSO conforme a CONVOCATORIA Y BASES ESPECIFICAS PARA LA PROVISIÓN MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS LIBRE DE 1 PLAZA ARQUITECTURA TÉCNICA DE LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIAL DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL LEVANTE ALMERIENSE (ALMERÍA), EN EL MARCO DEL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL, INCLUIDA EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ADICIONAL DEL AÑO 2022. (Escala de Administración Especial, subescala técnica, arquitectura técnica (art. 170 TRRL)

(BOP Nº 111 de 13.06.2023; BOJA 247 de 23.12.2024 y; BOE 24.01.2025)

EXPEDIENTE GESTIONA 54/2024; acta de sesión de fecha de DIECINUEVE de MARZO de 2025 debidamente publicada en Tablón de Edictos y sede electrónica de la Entidad Local a los efectos de general conocimiento en fecha de 31.03.2025

Segundo. *De conformidad con el artículo 61 y 62 TREBEP y artículo 7 RD 896/1991 se eleva a definitiva la referida propuesta de resolución y mediante el presente acto se procede al NOMBRAMIENTO de funcionarios de carrera y personal laboral fijo la relación de los siguientes aspirantes que han superado el proceso de selección extraordinario de estabilización cuyo anuncio de convocatoria se publicó en BOE Nº 21 de 24.01.2025, NOMBRAMIENTO de*

FUNCIONARIA DE CARRERA, ESCALA DE ADMINISTRACION ESPECIAL, SUBECALA TÉCNICA, GRUPO A2, a D^a MARIA ANTONIA FUENTES ACEVEDO

Tercero. De conformidad con el artículo 62 TREBEP y artículo 45 Ley 39/2015 se ordena la publicación del presente acto administrativo de resolución de nombramiento en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA

Cuarto. La toma de posesión y acto de acatamiento de los Tratados Originarios de la Unión Europea, Constitución Española, Estatuto de Autonomía, y resto del Ordenamiento Jurídico se hará efectivo al día siguiente de la publicación del acto de nombramiento en el Boletín Oficial del Estado, adquiriendo la condición de empleado público, según la plaza convocada en el presente proceso extraordinario de estabilización

En HUÉRCAL-OVERA A VEINTIOCHO DE MAYO DE 2025. El PRESIDENTE, D. DOMINGO FERNÁNDEZ ZURANO"

Se ordena la publicación del referido acto para determinar el comienzo de la eficacia y ejecutividad del acto publicado en tutela de los principios de publicidad activa, publicación y transparencia, según la Ley 19/2013 y art. 45 y 46 Ley 39/2015, y a los efectos establecidos en el artículo 62 TREBEP.

En Huércal-Overa, a veintiocho de mayo de dos mil veinticinco.
EL ALCALDE-PRESIDENTE, Domingo Fernández Zurano.

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

1562/25

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL EN ALMERIA

A N U N C I O

ANUNCIO de la Delegación Territorial de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural en Almería, por el que se da publicidad al Acuerdo de 30 de abril de 2025 de la Dirección General de Infraestructura del Agua, por el que se abre un período de información pública sobre el proyecto que se cita, en el T.M. de Albox (Almería), y se publica asimismo la relación de bienes y derechos de necesaria expropiación.

ACUERDO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

ACUERDO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INFRAESTRUCTURAS DEL AGUA, por la que se abre un periodo de información pública sobre el proyecto de ABASTECIMIENTO EN ALTA EN EL VALLE DEL ALMANZORA (ALMERÍA). AMPLIACIÓN Y MEJORA DE LA ETAP DE ALBOX. CLAVE: A6.304.1399/2111, cuyas obras se desarrollarán en el término municipal de Albox, a los efectos siguientes:

1. Interés general para su publicación y general conocimiento.
2. Trámite de expropiaciones forzosas, ocupaciones y afecciones, según Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954.
3. Tramitación medioambiental según Ley 7/2007, del 9 de Julio de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, Ley 3/2015, de 29 de diciembre, de Medidas en Materia de Gestión Integrada de Calidad Ambiental, de Aguas, Tributaria y de Sanidad Animal, así como Decreto 155/1998, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
4. Tramitación de la Autorización del organismo competente para ejecución de las obras en dominio público hidráulico, conforme el artículo 53.3.a) del Reglamento de Dominio público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 849/1986 de 11 de abril.

De conformidad con lo previsto en la vigente Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE, de 26 de febrero de 2014, en virtud de la competencia atribuida por la Orden de 14 de octubre de 2024, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 2022, por la que se delegan y atribuyen competencias en órganos directivos de la Consejería, y de acuerdo con el Decreto 165/2024, de 26 de agosto, por el que se modifica el Decreto 157/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, así como en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 13.1.e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía,

ACUERDO

Primero. La apertura de un periodo de información pública, en el seno del procedimiento administrativo relativo al expediente con la denominación: ABASTECIMIENTO EN ALTA EN EL VALLE DEL ALMANZORA (ALMERÍA). AMPLIACIÓN Y MEJORA DE LA ETAP DE ALBOX.

Promovido por: CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL en el procedimiento de aprobación definitiva del proyecto.

Segundo. La publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, Boletín Oficial de la Provincia y Diario de máxima difusión provincial, del presente Acuerdo, a fin de que, durante el plazo de 30 días hábiles, a contar a partir del día siguiente al de su publicación, se puedan realizar las alegaciones que se consideren pertinentes.

Tercero. Durante el periodo de información pública la documentación estará disponible para su consulta en la página web de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, a través de la url:

<https://juntadeandalucia.es/organismos/agriculturapescaaguaydesarrollorural/servicios/participacion/todos-documentos.html>, así como en las dependencias administrativas de la Delegación Territorial sita en: C/ Arapiles, 10/12, Almería, 04004 y en el Ayuntamiento de Albox, Plaza San Vicente de Paúl - 04800 Albox (Almería), en todos los casos en horario de 9,00 a 14,00 horas, de lunes a viernes salvo días festivos.

Cuarto. Las alegaciones, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta este Acuerdo, deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, bien en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía, bien en cualquier registro de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, o bien en cualquier otro registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sevilla, 30 de abril de 2025, EL CONSEJERO DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL.
P.D. Orden de 14 de octubre de 2024 (BOJA N.º 203 de 17/10/2024)
EL DIRECTOR GENERAL DE INFRAESTRUCTURAS DEL AGUA, Álvaro Real Jiménez.

RELACIÓN DE BIENES Y DERECHOS DE NECESARIA EXPROPIACIÓN

" PROYECTO ABASTECIMIENTO EN ALTA EN EL VALLE DEL ALMANZORA (ALMERÍA). AMPLIACIÓN Y MEJORA DE LA ETAP DE ALBOX" CLAVE: A6.304.1399/2111												
DATOS DE LOS BIENES Y DERECHOS DE NECESARIA OCUPACIÓN										AFECCIONES SEGÚN PROYECTO (m²)		
N.º DE ORDEN	MUNICIPIO	REFERENCIA CATASTRAL	POLÍGONO	PARCELA	SUB PARCELA	SUPERFICIE CATASTRAL (m²)	APROVECHAMIENTO	TITULAR CATASTRAL	NIF	SUPERFICIE DE EXPROPIACIÓN	SUPERFICIE DE SERVIDUMBRE	SUPERFICIE DE OCUPACIÓN TEMPORAL
1	Albox	04006A037004780000OY	37	478	a	19.652,00	Labor o labradío regadío	JOSÉ LÓPEZ MARTÍNEZ	***0569**	9.388,47	0,00	905,00
2	Albox	04006A037004770000OB	37	477	b	19.669,00	Pastos	ANA MARÍA LÓPEZ FERNÁNDEZ	**0253**	0,00	36,48	72,97

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=H_1SKO-0oYwEKEAO359M4ygE5hbnZBQk.

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

1557/25

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

ANUNCIO

Visto el texto del Acuerdo por el que se aprueba la modificación del **Convenio Colectivo de la UTE PONIENTE ALMERIENSE, Código Convenio 04001683012006**, suscrito con fecha 5 de febrero de 2025, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de la parte trabajadora, y de conformidad con el Art. 90 del 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, 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, el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

Primero. Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

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

Dado en la Ciudad de Almería, a veintitrés de mayo de dos mil veinticinco.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

CONVENIO COLECTIVO DE LA UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS PONIENTE ALMERIENSE (FCC MEDIOAMBIENTE S.A.U., Y ENTORNO URBANO Y MEDIOAMBIENTE S.L. PARA LOS AÑOS 2022 - 2026)

Capítulo I. CONDICIONES GENERALES.

Artículo 1. Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo:

Por la parte empresarial:

D. Miguel Ángel Ávalos Sánchez (Jefe de planta)

Asesor por la parte empresarial:

D. Florencio Sánchez Martínez (Asesor)

Por la parte de la representación legal de los trabajadores:

- D. Joaquín Sabio Medina – presidente comité de empresa (CCOO)
- D. Miguel Ángel Maline Sánchez – secretario comité de empresa (CSIF)
- D. Juan Francisco Ferrer Sánchez – comité de empresa (CCOO)
- Dña. Manuela Pilar Ruíz Cruz (Sindicalistas de Base)
- D. Manuel Juan Sánchez Guerrero (UGT)

Ambas partes se reconocen como interlocutores, legitimados para negociar el presente Convenio, de conformidad a los términos contenidos en el Artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de la Unión Temporal de Empresas FCC Medioambiente, S.A.U. y Entorno Urbano y Medioambiente, S.L. con sus trabajadores en los servicios de explotación de la planta de tratamiento, eliminación y reciclaje de residuos y planta de transferencias que la empresa tiene concertado en la comarca del Poniente Almeriense.

Artículo 3. Eficacia y alcance obligacional y derecho complementario o supletorio.

La eficacia de este convenio colectivo se sustenta en la regulación legal que establece el Título III del Estatuto de los trabajadores, siendo su alcance obligacional tanto a la Empresa Concesionaria actual, (Unión Temporal de Empresas FCC Medio

Ambiente, S.A.U. y Entorno Urbano, S.L.) como aquella entidad o empresa pública o privada, o la propia Administración Pública, que la suceda en la gestión del servicio objeto de esta concesión, ya sea total o parcialmente. Y ello en aplicación de lo establecido en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, así como la sucesión de empresas o entidades regulado en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado. B.O.E. Nº 181 de fecha 30 de julio de 2013, y el acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado (código de convenio 99010035011996), que fue suscrito con fecha 13 de abril de 2018 BOE Núm. 123 Lunes 21 de mayo de 2018, así como el carácter normativo o ultraactividad, y carácter permanente regulados en el Artículo 6º del presente Convenio Colectivo. Este nuevo texto de Convenio Colectivo concreta el alcance y la obligación tanto a la Empresa actual concesionaria del servicio como a quien o quienes la sustituya y a sus trabajadores.

Asimismo, por la obligación del cumplimiento de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

DERECHO COMPLEMENTARIO O SUPLETORIO.- En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado y demás disposiciones legales. STS 270/2022 - ECLI:ES:TS:2022:270 Recurso de casación para la unificación de doctrina.

Artículo 4. Duración y vigencia.

La duración y vigencia será de cinco años y se extenderá desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2026. Entrando en vigor una vez sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Artículo 5. Denuncia, Carácter Normativo, Carácter Permanente, y Prorroga.

El presente Convenio Colectivo se considerará automáticamente denunciado una vez terminada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso.

Carácter normativo

El presente Convenio Colectivo mantendrá su vigencia normativa hasta tanto no sea negociado y firmado un nuevo convenio colectivo, quedando de este modo cubierto el período de transición entre ambos.

Carácter permanente

Tendrán carácter permanente todos los artículos del convenio excepto cuando sean sustituidos por mutuo acuerdo de las partes negociadoras en la elaboración de otro convenio, o durante la vigencia de este (art. 86. 1 E.T.), sin que, en ningún caso, puedan suprimirse o modificarse por laudo o arbitraje al que no se hayan sometido todas las representaciones de cada parte.

Cualquiera de las partes podrá proponer el inicio de las negociaciones con dos meses de antelación a la terminación de su vigencia, comunicando a la otra las materias objeto de negociación. Debiendo constituirse la comisión negociadora en el plazo de un mes. En caso contrario, quedará prorrogado el contenido íntegro del presente convenio en tanto se llegue a un acuerdo del nuevo convenio.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales sólo serán aplicables cuando, considerados globalmente en cómputo anual, por conceptos homogéneos, cualquiera que sea la naturaleza de estas, y superen los aquí pactados. En caso contrario serán compensados y absorbidos manteniéndose el presente convenio en sus propios términos.

Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta que estará compuesta por tres Representantes de la parte empresarial y tres de la parte social. Ambas partes podrán contar con Asesores.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes previa comunicación a la otra con siete días de antelación máxima de la fecha prevista, indicando el lugar y la hora de reunión, así como de su motivo, de esta forma quedará válidamente constituida.

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgasen posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que pueda afectar a su contenido.
- Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio y una mayor solución interna de los conflictos.

Artículo 8. Interpretación y aplicación del Convenio Colectivo.

1. Ambas partes convienen que cualquier duda de contenido o de vigencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, sea sometida, antes de establecer reclamación ante los órganos competentes, a informe previo de la Comisión Mixta Paritaria.

2. La Comisión Mixta Paritaria deberá emitir su informe en el plazo máximo de siete días, a partir del día siguiente en que fuera solicitado.

3. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de aplicación o interpretación del presente convenio, requerirá para correcto procedimiento el previo conocimiento de la comisión mixta paritaria, la cual intentara llegar a una solución. De no ser así se enviará al SERCLA para que actúe de mediador.

4. Las partes acuerdan que, en caso de discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos laborales de Andalucía, (SERCLA). Incluidos los procedimientos del art. 82.3 del E.T. incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

5. Las funciones de la Comisión no obstruirán en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción competente prevista en la ley.

Capítulo II. CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 9. Jornada de Trabajo.

La duración de la jornada laboral será de treinta y siete horas y media semanales. No obstante lo anterior, la distribución horaria podrá ser menor o mayor semanalmente siempre que no exceda el límite mensual establecido. Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. En este sentido, se considerará que comienza el trabajo efectivo cuando el trabajador se encuentra ya vestido y preparado para trabajar y que termina cuando el trabajador abandona su puesto de trabajo.

Cada trabajador que realice jornada continuada dispondrá diariamente de treinta minutos para el descanso por bocadillo, en los que se incluye el tiempo necesario para el aseo personal, siendo computable como jornada efectiva de trabajo.

Todos los años la Dirección de la Empresa confeccionará el Calendario Laboral de común acuerdo con los representantes de los trabajadores que expondrá en el tablón de anuncios. Dado el carácter de servicio público, los horarios de prestación del Servicio deberán ser aprobados por el Consorcio de Residuos del Poniente Almeriense.

Prestación del Trabajo. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de sus superiores en el ejercicio regular de sus facultades de mando, debiendo ejecutar cuantos trabajos, tareas o actividades se le ordenen dentro del cometido propio de su contrato laboral, puesto de trabajo, categoría o competencia profesional, de las normas contempladas en el presente Convenio, de las que marquen los convenios sectoriales de referencia y demás normativa laboral de aplicación, y en su defecto, los usos y costumbres. Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa. Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores están obligados a utilizar los medios de protección que se les facilite.

Horario de Trabajo Previsto. Conforme al Anexo I. En caso de ser necesario, pudiera ser actualizado cada año, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los horarios de entrada y salida semanal se ajustarán cada año a la reducción y distribución expuesta anteriormente.

Conciliación Familiar

A partir del año 2023, los días: 24 de diciembre: Nochebuena, 31 de diciembre: Nochevieja, los turnos de trabajo serán diurnos y finalizarán a las 14:00 horas, a excepción del personal que corresponda de Vertedero, Taller y Plantas de Transferencias. Al objeto de fomentar la conciliación familiar, se acordará entre la empresa y el Comité de Empresa un cuadrante rotativo de personal para la libranza no recuperable del turno de tarde de los días 24 y 31 de diciembre. Al personal de transferencias, vertedero o retenes de taller que necesariamente tenga que estar en el centro de trabajo, en los días anteriormente relacionados, terminarán su jornada a las 19.30 en dichos días, y se les compensará con un día de descanso cada una de dichas tardes o noches no excediendo la duración de dicha jornada de las 19:30 horas.

Artículo 10. Fiestas y Día del Patrón.

Se considerarán días festivos los doce señalados como Fiestas Nacionales, las dos Fiestas Locales y el día 3 de noviembre, día de San Martín de Porres, Patrón del Sector. En el caso de que la festividad de San Martín de Porres coincida con un domingo se atrasará al lunes inmediato siguiente.

En el caso de que un festivo coincida en descanso semanal se compensará de mutuo acuerdo con el trabajador y RLT.

Artículo 11. Vacaciones.

- A. Todo el personal adscrito al presente convenio disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones o el equivalente a 22 días laborables, o la parte proporcional que les corresponda en función al tiempo trabajado. Si coincide en el periodo de vacaciones de algún trabajador con algún día festivo, este se adicionará a los días de vacaciones, que se consensuará entre empresa y trabajador. A partir del 1 de enero de 2023, el personal adscrito al presente convenio disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones, o la parte proporcional que les corresponda en función al tiempo trabajado.
- B. Las vacaciones se retribuirán como si de un mes de trabajo efectivo se tratara: Salario Base, Antigüedad, en su caso, Plus de Responsabilidad, Plus Tóxico-Penoso-Peligroso, Plus asistencia, Nocturnidad proporcionalmente al tiempo trabajado en el año y Plus de Transporte.
- C. Durante el primer trimestre se acordará entre la Empresa y el Comité de Empresa el cuadrante de vacaciones para el año el cual será rotativo para los siguientes años.
- D. Los trabajadores que deseen, previo acuerdo entre ellos y con la aceptación por parte de la empresa, podrán permutar sus vacaciones siempre comunicándolo con un mes de antelación de que vaya a ocurrir el hecho.
- E. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

- F. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- G. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 12. Permisos y Licencias.

El personal afectado a este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias.

Licencias: El personal tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas siguientes:

- a) Por matrimonio: Quince días naturales.
- b) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles, tres días podrán ser disfrutados de forma alterna siempre que persista el hecho causante. Para tener derecho a esta licencia, se deberá entregar justificante del centro hospitalario, incluso indicando la situación de reposo domiciliario, si fuera el caso. En el caso de parientes afines, se deberá entregar libro de familia o documento que acredite el parentesco.

Por fallecimiento: tres días en total. El primer día es el hábil desde el hecho causante y los otros dos días son naturales. Fuera de la provincia: dos días más. Cuarto y Quinto días hábiles

- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal.
- e) Para la realización de un examen con título homologado de aquellos trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título, que se acreditará con certificado del centro.
- f) Por matrimonio de hijos o hermano: Un día.
- g) Por traslado de domicilio: Dos días.
- h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), LET, las personas trabajadoras tendrán derecho, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, 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 una hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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.

- i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 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 l) del presente artículo.
- j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- k) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada,

previstos en los apartados i) y j) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados j y k de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

l) Todo el personal fijo de la empresa dispondrá cada año de dos días de asuntos propios o de ausencia retribuida de libre disposición, o la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, los cuales para su uso y disfrute estarán condicionados a las necesidades del servicio. Debido a la acumulación de peticiones para determinadas fechas en el último trimestre de cada año (puentes festivos de noviembre y diciembre, Navidad, Año Nuevo y Reyes), el personal deberá utilizar al menos la mitad de los días de asuntos propios antes del 1 de octubre. De no ser así, para dichas fechas no se garantizará su concesión.

A través de Notas Informativas, se comunicará al personal las posibles limitaciones que, por las necesidades del servicio, sean precisas para otros periodos del año (Semana Santa, verano, fiestas patronales, etc.). Los días de asuntos propios, podrán agruparse con las vacaciones para completar periodos semanales naturales (finalización en domingo). Se tendrán que solicitar con una semana de antelación, excepto casos excepcionales debidamente justificados, no pudiéndose acumular a más del 5% de la plantilla. Para fomentar la contratación laboral en régimen de interinidad por sustitución de vacaciones, se adiciona 1 día de vacaciones a partir de enero de 2023 incluido en el capítulo 11. Vacaciones.

m) Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos.

n) Permiso Especial: La empresa concederá al personal que tenga más de un año de antigüedad en la empresa y siempre que lo solicite y por causa debidamente justificada, hasta 1 semana de permiso pactado sin sueldo y con cotización a la Seguridad Social, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y sin que coincidan más de un trabajador. El permiso especial deberá ser solicitado con una antelación mínima de 48 horas salvo casos de urgente necesidad.

ñ) En los demás casos no previsto en este artículo se estará a lo previsto en la legislación vigente.

La referencia que en los apartados anteriores se hace al cónyuge respectivamente, se entenderán hechos, así mismo, a uniones de parejas de hecho registradas legalmente o que previamente se hayan comunicado por escrito a la empresa (declaración jurada) y siempre que medie convivencia efectiva con el trabajador/a.

Las licencias se entenderán siempre en el caso de familiares consanguíneos o afines.

Artículo 13. Excedencias.

En atención a la facultad contemplada en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se procede en el presente texto articulado a la regulación de un supuesto específico de excedencia, sin perjuicio del régimen general previsto en el citado precepto para la excedencia voluntaria y la forzosa que también serán de aplicación para los casos y supuestos en ellas previstos.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

b. La voluntaria. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, debiendo señalar en su solicitud la duración exacta de la misma. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras en situación de excedencia por un período inferior al máximo de cinco años podrán prorrogar la misma, sin necesidad de reincorporarse a la empresa, por el tiempo que deseen hasta dicho plazo máximo. El trabajador debe solicitar la misma con al menos un mes de antelación a la finalización del período de excedencia concedida habiéndose de indicar igualmente, con exactitud, el período de la prórroga, sin perjuicio de que se acepte por la empresa un periodo de tiempo inferior.

El trabajador en excedencia voluntaria tendrá durante el primer año un derecho a reserva del puesto. Transcurrido dicho plazo, no se realizará una reserva del puesto de trabajo, pero sí tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa en el momento en que se efectúe la solicitud de incorporación. En todo caso, deberá comunicar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de un mes antes de la finalización.

En los contratos que se formalicen con los trabajadores interinos que sustituyan a los excedentes habrán de señalarse la fecha en la que finaliza la excedencia del sustituido, advirtiéndose del derecho que le asiste a éste de solicitar la prórroga, optando por causar baja en la empresa o continuar con el mismo carácter de interino mientras dure la prórroga. Cuando el trabajador pase a la situación de excedencia voluntaria y la empresa no creyese necesario cubrir el puesto vacante, podrá, no obstante, en fecha posterior, contratar un trabajador interino por el período que reste de excedencia, en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

En lo demás, se estará a lo regulado por las disposiciones legales vigentes.

2. Excedencia Especial: La empresa concederá al personal que tenga más de un año de antigüedad en la empresa y siempre que lo solicite y por causa justificada, hasta treinta días de excedencia pactada sin sueldo y sin cotización a la Seguridad Social, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y sin que coincidan más de un trabajador. La excedencia especial deberá ser solicitada con una antelación mínima de quince días. Además de las excedencias con las condiciones expuestas en los párrafos anteriores son igualmente de aplicación las establecidas legalmente en el E.T. y leyes o normas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 14. Suspensión temporal o definitiva del permiso de conducir.

Según la siguiente casuística, se tomarán las siguientes medidas:

- Conductor en jornada laboral (conduciendo vehículo de la empresa) y cuya retirada de carné de conducir (independientemente de la temporalidad) es por causa ajena al trabajador (fallo del vehículo, del semirremolque, o de la carga), durante el tiempo que dure la sanción, la empresa le mantendrá el mismo salario pasando a ocupar el puesto de quien le sustituya.
- En el caso anterior o cualquier otro, el trabajador podrá solicitar el hacer coincidir el periodo de suspensión con las vacaciones.

Artículo 15. Supuestos de jubilación.

Tendrán derecho a jubilarse, en su modalidad contributiva, los trabajadores que, además de la general exigida en el apartado 1 del artículo 124 de la LGSS reúnan las condiciones establecidas en el art. 161 de la LGSS en concreto.

Artículo 16. Reducción de jornada por motivos familiares.

Reducción de jornada por guarda legal de menores, disminuidos físicos o psíquicos, y para el cuidado directo de un familiar necesitado de cuidados especiales: Será de aplicación lo establecido en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, complementado con:

- La reducción por guarda legal de un menor podrá utilizarse hasta que alcance la edad de doce años.
- La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho.

Artículo 17. Material de Trabajo.

La empresa se compromete a dotar a los trabajadores del material más apropiado en cada momento, para que puedan desarrollar su labor de una manera eficiente. Así mismo, los trabajadores se comprometen a su cuidado y conservación. La ropa de trabajo solo se podrá utilizar durante la jornada laboral.

Artículo 18. Incapacidad Temporal.

Todos los trabajadores/as regidos por este Convenio, en situación de incapacidad temporal, motivada por accidente laboral, enfermedad profesional, internamiento hospitalario o intervención quirúrgica, y enfermedades graves según Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, percibirán de la empresa la diferencia entre la prestación de la entidad aseguradora y el 100 % de la retribución real, hasta el final del proceso.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre la prestación de la entidad aseguradora y el 50% de la retribución real los tres primeros días, el 75% del cuatro al treinta días, el 80% desde el día treinta y uno hasta el sesenta de la baja, y el 100 % de la retribución real a partir del sesenta y un días de la baja hasta el término de la situación de incapacidad temporal.

Si bien, si la situación de I.T. se produce transcurrido un año o más de otra anterior, se complementará hasta alcanzar el 100% desde el primer día. No se computarán a estos efectos las situaciones de I.T. expresadas en el párrafo primero de este artículo.

A estos efectos se entenderá por retribución real el salario base, antigüedad, plus toxico, plus nocturnidad, plus responsabilidad y paga extraordinarias.

La prestación de la seguridad social no correspondiente a estos conceptos se describirá aparte en la nómina (otros pluses o conceptos cotizables, asistencia, transporte, festivos).

Artículo 19. Adaptación al puesto de trabajo.

El trabajador que esté afectado por lesión permanente no invalidante, reconocida por el organismo correspondiente de la seguridad social en grado de parcial y que, por esta causa, no pueda continuar en el desempeño de los cometidos que tuviera asignados de acuerdo con su categoría profesional, tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo acorde con sus actitudes físicas y siempre que exista un puesto de trabajo vacante, con reconocimiento por parte de la empresa de la categoría profesional y totalidad del salario adecuado al nuevo puesto que ocupe. La determinación del nuevo puesto será evaluada por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 20. Adaptación al puesto de trabajo por accidente o enfermedad laboral.

A los trabajadores que hayan sufrido accidente o enfermedad laboral y estén afectados por una incapacidad permanente total para su profesión habitual, tendrán derecho a que se le de ocupación en un puesto de trabajo idóneo a sus condiciones físicas y siempre que conserven las capacidades exigibles para un puesto de trabajo que haya disponible y que será comprobado a través de la COMISIÓN DE SALUD LABORAL, comunicándose tanto a la empresa como al comité de empresa, y con la aprobación del INSS, en su caso.

Capítulo III. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y FORMACIÓN**Artículo 21. Prevención de Riesgos Laborales**

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector, publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 30 de julio de 2013, se estará a lo establecido en los artículos 68 y 69 del convenio nacional y el resto de la legislación prevista.

Artículo 22. Ropa de Trabajo.

La empresa proveerá a los trabajadores de nueva incorporación de equipos de ropa y calzados completos considerando un mínimo de dos equipos al año, obligándose al trabajador a su adecuada conservación.

La condición para la reposición y entrega de la ropa y calzado es que ésta se encuentre en condiciones no aptas para el trabajo. Además, el trabajador entregará, previamente, dicha ropa y/o calzado no apto a la empresa, para que ésta proceda a su destrucción. Una vez entregada/s, la empresa se lo repondrá. En el caso de que el trabajador solo posea una prenda, la empresa le entregará otra igual o similar para que tenga recambio.

Artículo 23. Formación del personal.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones.

La empresa establecerá un sistema de formación y organizará o concertará con los correspondientes centros de formación, los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores tanto a funciones de categoría, como las modificaciones técnicas o legales inherentes a su puesto de trabajo u oficio. De conformidad con lo establecido en el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha Formación, la aptitud y demás valoraciones objetivas serán a tener en cuenta a la hora de la promoción. Esta formación siempre será para los trabajadores que voluntariamente la soliciten.

La renovación del Certificado de Aptitud Profesional necesaria por disposiciones legales será financiada por la empresa. Cuando se realice fuera del horario de trabajo habitual, tendrá igualmente la consideración de tiempo de trabajo.

Artículo 24. Formación en prevención de riesgos laborales.

La empresa estará obligada a informar y formar, a todos sus trabajadores de los riesgos inherentes a su trabajo, así como a poner al alcance de todos los trabajadores los medios y útiles de mayor calidad para que estos puedan realizar su trabajo en las mejores condiciones para desarrollar su actividad, higiene y seguridad, cumpliendo siempre la normativa de prevención de riesgos vigente en la materia.

Los trabajadores están obligados a emplear los medios y medidas que a este efecto ponga a su disposición la Empresa.

Los encargados y responsables de la empresa son los responsables directos del control de las medidas de prevención, de caracteres individuales y colectivos.

Capítulo IV. MEJORAS SOCIALES NO SALARIALES.

Artículo 25. Compensación de gastos de Prótesis por accidente laboral o enfermedad profesional.

Si la disfunción auditiva es motivada por exposición a ruido por la actividad laboral se compensará por la empresa el total del coste de las prótesis y tratamiento que tenga el trabajador, cuando no sean cubiertas por la mutua.

En los casos que el trabajador que prestase su trabajo tuviese algún incidente donde fuesen dañadas las gafas, avisará inmediatamente a su encargado para constatar dicho hecho, en estos casos la empresa abonará al trabajador el importe de la sustitución o reparación de la misma.

En el caso en que el trabajador necesite el uso de gafas para su trabajo habitual, la empresa aportará al trabajador los elementos necesarios para su protección.

Los gastos o perjuicios económicos que deba realizar el trabajador como consecuencia de accidente laboral, enfermedad profesional, o que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, y que no queden cubiertos por la acción protectora de la seguridad social, mutuas de accidentes de trabajo, entidades aseguradoras que tenga la empresa, y/o normativa legal, serán abonados por la empresa. En la forma que legalmente corresponda.

Artículo 26. Seguro de vida e invalidez.

La empresa suscribirá una póliza de Seguro de Vida Colectivo para la cobertura de las siguientes contingencias derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

1. Muerte.
2. Gran Invalidez.
3. Incapacidad Permanente Absoluta.

El importe de la indemnización para el trabajador afectado será de 60.811,65,00 euros.

4. Incapacidad Permanente Total.

El importe de la indemnización para el trabajador afectado será de 30.405,83 euros.

Para los casos de muerte natural, incapacidad permanente total o absoluta derivada de enfermedad común, el importe de la indemnización para el/la trabajador/a afectado será de 5.470,00 euros.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

Las indemnizaciones previstas en este artículo no serán compensadas o absorbidas por cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas al efecto.

Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar 30 días después de la firma del presente Convenio.

Capítulo V. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 27. De los Representantes de los Trabajadores.

Los Comités de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

El crédito sindical podrá ser acumulado entre los representantes de los trabajadores de un mismo sindicato, siendo el máximo de 3 jornadas completas al mes, previo aviso y justificante del mismo del sindicato correspondiente a la empresa con un mínimo de 48 horas.

Artículo 28. Cuotas Sindicales.

La empresa, previa solicitud por escrito, descontará la cuota sindical de la nómina de aquellos trabajadores que lo deseen.

Artículo 29. Altas y Bajas en la Empresa.

Se facilitará al Comité de Empresa o en su caso a los delegados de personal el modelo de los contratos de trabajo que se usen en la empresa.

Capítulo VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**Artículo 30. Régimen Sancionador.**

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborables, de acuerdo a la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

El personal que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

El personal que encubriese u ocultase las faltas consumadas por otros, incurrirá igualmente en responsabilidad disciplinaria con la misma graduación.

En lo no previsto en el presente Capítulo, el régimen disciplinario del personal, también se regirá por la legislación laboral de aplicación.

La empresa corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio, cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

Graduación de las faltas. Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Previamente, a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, a cualquier trabajador le será instruido un expediente sancionador, que paralizará el cómputo de plazos y en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los reiterados descuidos, errores o demoras inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. Dos o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, de 20 minutos o más, sin que existan causas justificadas. Si las faltas de puntualidad sin causa justificada son superiores a treinta minutos se considerará falta grave.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbará el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. El descuido voluntario en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo e higiene personal reiteradamente.
7. Llevar la indumentaria de la empresa fuera de la jornada laboral o de lugares de trabajo.
8. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
9. Las peleas con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral.
10. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
11. Entregar los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal fuera del plazo legal establecido.
12. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
13. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
14. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desarrollo del trabajo.
15. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores o subordinados.
16. Una falta al trabajo no justificada cuando tenga que relevar a un compañero.
17. Negligencia en la ejecución del trabajo encomendado y en la conservación y utilización del material, siempre y cuando no cause perjuicio económico a la empresa.
18. Perturbar el trabajo de los demás operarios sin que sea perjudicial para la empresa.
19. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización expresa fuera de la jornada laboral.

Faltas graves. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, superiores a veinte minutos, sin que existan causas justificadas. Si la falta de puntualidad sin causa justificada es superior a treinta minutos se calificará como falta muy grave.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia injustificada a los superiores en el desarrollo normal de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

6. Dormir durante la jornada de trabajo.
7. Actitudes o comportamientos reiterados que degraden la buena imagen de los/as trabajadores/as del sector o de la empresa.
8. Faltas reiteradas y notorias de respeto o consideración al público.
9. Descuidos importantes en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización. Hacer uso del teléfono móvil durante la prestación del servicio para asuntos ajenos a la relación laboral con la Empresa. En caso de reiteración en la comisión de esta infracción, será clasificada la misma como muy grave.
11. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios graves a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
12. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
13. Subir a los vehículos y maquinaria sin la debida autorización; consentir los conductores y maquinistas que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
14. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
15. La negligencia o imprudencia grave y no justificada en el desarrollo de la actividad encomendada.
16. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
17. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
18. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación y esté cualificada.
19. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior.
20. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
21. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
22. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
23. La alteración o permuta de turnos, trabajos o vacaciones sin conocimiento del superior jerárquico.
24. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y/o no cumplimentar la misma.
25. Fumar en el interior de vehículos y maquinaria de la empresa.
26. El uso inadecuado de los dispositivos informáticos y tecnológicos aportados por la empresa.
27. No personarse en un tiempo razonable en la instalación en caso de ser avisado por el responsable superior y estar incluido en el grupo de Retén de mantenimiento.

Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o quince durante un año.
2. Faltar al trabajo más de tres días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Reuniones de más de dos trabajadores en zonas de trabajo, fuera del ámbito sindical establecido.
4. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de treinta días, superiores a treinta minutos, sin causa justificada.
5. Más de diez faltas de puntualidad superiores a 30 minutos en la asistencia al trabajo sin justificar en el periodo de seis meses
6. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
7. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
9. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
10. Fumar en el interior de cualquier instalación de la empresa, que no se encuentre habilitado para ello.
11. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
12. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo, incluyendo los tiempos de descanso o bocadillo, aun no siendo habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
13. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.
14. La competencia desleal.
15. Las ofensas verbales reiteradas, así como las físicas y los malos tratos de palabra u obra y/o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
16. Las ofensas verbales reiteradas, así como las físicas y los malos tratos de palabra u obra y/o faltas graves de respeto y consideración al personal que trabaja en las instalaciones del cliente que ha contratado nuestros servicios, independientemente de la modalidad de contratación que los vincule al mismo.
17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione perjuicio muy grave para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

18. La imprudencia o negligencia inexcusable.
19. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos, cuando no esté justificado.
20. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
21. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
22. La desobediencia continuada o persistente.
23. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, aún de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegidos.
24. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
25. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
26. Alegar motivos falsos para obtener permisos, licencias o anticipos.
27. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción firme.
28. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
29. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de las disposiciones del presente Convenio y de las órdenes referidas a las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad facilitados por la empresa, o hacer un uso indebido de los mismos.
30. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo, etc.
31. La realización, incitación o complicidad en actos de sabotaje empresarial.
32. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga, y el incumplimiento en la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
33. El incumplimiento en la obligación de denunciar sustracciones o robos, en el caso de que el daño producido a la empresa o a los compañeros, fuese calificado como delito.
34. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa, durante la jornada laboral, o fuera de ella vistiendo el uniforme de la empresa.
35. Cualquier otra de naturaleza semejante.

Artículo 31. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 32. Sanciones.

Para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta el grado de responsabilidad del trabajador/a, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y el perjuicio ocasionado a la empresa.

Por Faltas Leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar, por falta de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días hasta veinte días.

Por Faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un periodo no superior a seis meses.
- Despido disciplinario.

Capítulo VII. CONDICIONES ECONÓMICAS Y ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 33. Condiciones económicas para los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026.

Para el año 2022, se incrementará todas las retribuciones en el 6,5% desde octubre de 2022 a excepción del plus de asistencia.

Para el año 2023, desde el 1 de enero se incrementarán todas las retribuciones en 70% del IPC del año anterior a excepción del plus de asistencia.

Para el año 2024, desde el 1 de enero se incrementarán todas las retribuciones en 80% del IPC del año anterior a excepción del plus de asistencia.

Para el año 2025, se incrementarán todas las retribuciones en el 100% del IPC del año anterior a excepción del plus de asistencia.

Para el año 2026, se incrementarán todas las retribuciones en el 100% del IPC del año anterior a excepción del plus de asistencia.

Para los años 2025 y 2026, si el IPC del ejercicio anterior es inferior a 0, se incrementará en 1,5 puntos todas las retribuciones a excepción del plus de asistencia.

En relación con los trabajadores que a la firma del presente convenio estén percibiendo algún plus o pacto salarial extraordinario no incluido en las tablas salariales actuales, los incrementos salariales acordados en el presente convenio serán restados de los pluses complementarios o extraordinarios.

El cobro de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes, cuando este coincida en festivo o en sábado se efectuará el día anterior. La entrega de la nómina será dentro de los seis primeros días de cada mes.

Los trabajadores, previa notificación a la empresa de un mes podrán elegir cualquier entidad bancaria para el ingreso de su nómina, aportando junto a la solicitud los datos relativos a su cuenta bancaria.

Artículo 34. Salario Base.

El Salario Base del personal afecto a este Convenio Colectivo será el que para cada Categoría se establece en la Tabla Salarial anexa.

Artículo 35. Plus Tóxico, Penoso y Peligroso

El personal afecto este Convenio Colectivo percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado Plus Tóxico, Penoso y Peligroso, abonándose un importe equivalente al 30% del Salario Base y será el recogido en las Tablas Salariales anexas.

Artículo 36. Plus de asistencia

Todo el personal, percibirá un plus de asistencia, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa por jornada completa de trabajo. No serán de aplicación sobre este plus los incrementos salariales que se especifican en el artículo 33.

Con efectos desde el día 1 de febrero de 2023, dicho plus, se abonará también, en vacaciones y licencias retribuidas que se establecen en el artículo 11 del convenio colectivo vigente. En relación a su abono en los casos de Incapacidad Temporal que se reconocen en el artículo 18 del convenio colectivo vigente, el abono del plus de Asistencia se aplicará, únicamente, en los casos de situación de incapacidad temporal motivada por accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 37. Plus de Trabajo Efectivo.

Como medida de lucha contra el fuerte índice de absentismo que existe en la empresa, a partir del 1 de enero de 2023, se incluye el Plus de Trabajo Efectivo, cuyo objeto es fomentar la asistencia al trabajo. Se aplicará a aquellos trabajadores sometidos a los sistemas de control horario, afectados por el presente convenio. Percibirán un plus de Trabajo Efectivo por Jornada por el importe de 1,5 Euros diarios por jornada de trabajo efectiva y asistencia con una duración mínima de 6 horas para todas las categorías y para el personal a jornada completa. Para los trabajadores contratados a tiempo parciales, la cuantía de este plus será proporcional a la jornada realizada. A partir del 2025, el Plus de Trabajo será revisado en los mismos términos económicos que se indican en el artículo 32.

A los únicos efectos de determinar el cálculo de Jornadas Efectivas de Trabajo a los que se hace referencia en el párrafo anterior, no computarán:

- Los días de asuntos propios.

Artículo 38. Plus de responsabilidad.

Todo el personal, percibirá un plus de responsabilidad, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa por jornada completa de trabajo.

Artículo 39. Plus de Nocturnidad.

Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo en horario nocturno (entre las 23:00 H y las 06:00 H), recibirán un Plus de Nocturnidad equivalente al 25% del salario base. Su importe para las distintas Categorías Profesionales son las reflejadas en la tabla salarial anexo I de cada año.

Este Plus se abonará por todos los meses del año por estar en periodo nocturno todo el año, siendo proporcional su abono en proporción a los días naturales trabajados.

Artículo 40. Antigüedad.

Los trabajadores que actualmente se encuentran en plantilla y que se encuentren en posesión de adquirir hasta cinco trienios se le abonará a partir del mes siguiente de su vencimiento un importe mensual por cada Trienio de 29,27 €/mes. Pasando a partir del quinto trienio como antigüedad consolidada.

Los trabajadores incorporados a la plantilla de la empresa a partir de la publicación del Convenio de UTE Poniente Almeriense en el BOP 174 de fecha 10/09/2018 no devengarán ninguna antigüedad.

Artículo 41. Trabajo en domingos y festivos.

1. Los servicios acordados en festivo según esta contrata de servicio público de inexcusable ejecución serán atendidos con carácter obligatorio. Los trabajadores que desarrollen su jornada en festivos percibirán un complemento salarial denominado Plus Festivo cuya cantidad se fija en 144,38 Euros Brutos.

2. Cuando los trabajadores presten su jornada de trabajo en domingo, disfrutarán de su descanso semanal cualquier otro día de la semana percibiendo como compensación el denominado Plus Retén, cuya cuantía se fija en 80,00 Euros Brutos. Se entiende por domingo cuando la mayor parte de la jornada coincida entre las cero y veinticuatro horas.

3. Los servicios acordados en festivos ordinarios tendrán carácter voluntario para el trabajador. Los trabajadores que desarrollen su jornada de trabajo en día festivo ordinario de carácter voluntario percibirán un Plus Festivo Ordinario cuya cantidad se fija en 111,24 Euros Brutos.

4. Los servicios acordados en festivo y domingos según contrato adscrito a servicios públicos de inexcusable ejecución serán atendidos con carácter obligatorio. En todo caso, se establecerá un turno rotativo para su efectivo cumplimiento, la empresa cuidará de que la distribución de los turnos sea la más equitativa posible.

5. Se establecen los retenes contraincendios y mantenimiento que a continuación se detallan:

- **Plus Retén Contraincendios para el vertedero**: el cual estará formado por el personal del servicio de gestión de rechazos de planta y vertedero (a excepción de personal de guarda nocturna); dicho retén estará compuesto por una persona del servicio con presencia obligada en las instalaciones con formación en contingencia de incendios. Las jornadas para dicho retén presencial serán sábado tarde, domingo mañana y domingo tarde. Los trabajadores interesados deberán comunicar a la empresa su disponibilidad y voluntariedad de pertenecer al Conjunto de Retenes.

La empresa deberá confeccionar el cuadrante mensual y calendario de servicios y lo pondrá a disposición del Comité de Empresa para su conocimiento. Por dicho retén la empresa abonará a razón de 100,00 Euros Brutos por jornada. En caso de que el trabajador que estuviese de retén no pudiera estar disponible deberá comunicarlo por escrito a la empresa de modo que se indique el periodo en el cual no estará disponible para que su puesto pueda ser ocupado por otro trabajador con el fin de atender cualquier incidencia que se produzca. Las labores a desarrollar durante la jornada de retén serán dirigidas por el responsable directo y superior. La empresa podrá optar por prescindir del grupo de retén en función de sus necesidades operativas.

- **Plus Disponibilidad Retén Mantenimiento**: compuesto por un operario de mantenimiento con disponibilidad de lunes a domingo 24 h y rotativo semanalmente, para las posibles contingencias de taller que pudieran ocurrir. Por dicha disponibilidad efectuada la empresa pagará a razón de 80,00 Euros Brutos. La empresa podrá optar por prescindir del retén en función de sus necesidades operativas.

En caso de que el trabajador que estuviese de retén no pudiera estar disponible deberá comunicarlo por escrito a la empresa de modo que se indique el periodo en el cual no estará disponible para que su puesto pueda ser ocupado por otro trabajador con el fin de salvar con éxito cualquier incidencia que se produzca, en caso de que no lo comunicará y fuese llamado para actuar como retén y no estuviese disponible por cualquier circunstancia se entenderá como una transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza.

En caso de que el trabajador del retén sea requerido por el mando directo y éste no acuda al puesto de trabajo, además de ser sancionado perderá el derecho de pertenecer a dicho retén durante el tiempo que la empresa considere conveniente. Dicho servicio será prestado por los trabajadores que determine la empresa.

Con el fin de compensar el tiempo que el trabajador tarda entre la llamada y la llegada a la planta, este percibirá un fijo equivalente al importe de una hora extra festiva. El tiempo invertido en los servicios de retenes de mantenimiento tendrán la consideración de horas extraordinarias y si coincide en día festivo, hora extraordinaria festiva. En el momento que el horario de intervención coincida con su jornada laboral el tiempo invertido no seguirá computándose como horas extras. En el caso de que no coincida con su jornada laboral, el jefe de servicio o el encargado tendrán la potestad de decidir si su servicio finaliza.

Artículo 42. Horas Extraordinarias.

De forma habitual no se harán horas extras, y serán voluntarias para el trabajador.

En caso de circunstancias excepcionales, no habituales y de fuerza mayor, cualquier trabajador tuviera que extender su jornada más allá de la duración normal de ésta, el tiempo que tuviera que trabajar se pagará a razón de 12,00 euros/hora.

Si las horas extras coincidiesen en domingo y festivos se pagará a razón de 15,00 euros/hora. Las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas mediante tiempos de descanso a razón de una hora y media por cada hora trabajada.

Artículo 43. Plus de Transporte.

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo percibirá un Plus extrasalarial denominado Plus de Transporte su importe es el recogido en las Tablas Salariales anexas.

Artículo 44. Desplazamientos y Dietas.

Los desplazamientos a lugares de trabajo situados fuera del normal del trabajador y que no tengan calidad de traslado, de conformidad a los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, devengarán, durante la vigencia del convenio a favor de los trabajadores que los realicen una dieta diaria de:

- A) Cuando efectúen allí una comida: 12 €
- B) Si efectúan las dos comidas principales 25 €
- C) Cuando tengan que comer y pernoctar fuera de la misma: 70 €
- D) Que el trabajador vaya a gastos pagados adelantando la empresa el importe previsible.
- E) Estos desplazamientos compensados mediante dietas, pernoctando o no fuera del domicilio habitual del trabajador, no tendrán duración superior a 3 meses, transcurridos los cuales podrán tener carácter de traslado por necesidades del servicio si se dan las circunstancias reglamentarias establecidas y si aquellos desplazamientos lo fueran a una misma población durante dicho periodo de tiempo.

Artículo 45. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Supuesta la existencia de necesidades graves, el Comité de Empresa solicitará de la Dirección el estudio de la concesión de un Anticipo Especial consistente en un anticipo de un importe no superior a 1.000 € para su atención. Esta cantidad será devuelta en un período máximo de un año natural por el trabajador al que le sea concedido mediante descuentos en todas las pagas comprendidas en dicho año. No se concederán, simultáneamente, más de cuatro anticipos de esta naturaleza o, alternativamente, una cantidad máxima de 4.000 €.

El Anticipo Especial solo será estudiado en caso de familiares directos del trabajador (mujer e hijos, exclusivamente) y con el debido justificante que acredite la necesidad grave. Si la empresa tuviera conocimiento de que el anticipo especial no fuera destinado para lo que el trabajador solicitara, la empresa tomará las medidas disciplinarias oportunas, además de saldar el importe a devolver que el trabajador adeudase a la empresa.

Artículo 46. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

Paga Extraordinaria de Verano a razón de treinta días de Salario Base y Plus Tóxico, Penoso y Peligroso. Se abonará entre los días 10 y 15 de junio.

Paga Extraordinaria de Navidad a razón de treinta días de Salario Base y Plus Tóxico, Penoso y Peligroso. Se abonará entre los días 10 y 15 de diciembre.

Las dos Pagas Extraordinarias anteriormente mencionadas se devengarán semestralmente (enero-junio y julio-diciembre respectivamente)

Paga Extraordinaria de Septiembre La cantidad a abonar será la reflejada en la Tabla Salarial Anexa, su devengo es anual (septiembre-agosto), abonándola la empresa entre los días 10 y 15 de septiembre. De forma extraordinaria, en el año 2023 la paga de septiembre se incrementará en un 12% adicional al porcentaje obtenido para el año 2023 cuyo cálculo se indica en el artículo 33.

Quienes no presten los servicios durante todo el periodo en que se devengan las Pagas Extraordinarias tendrán derecho a percibir la parte proporcional que hayan devengado.

Capítulo VIII. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 47. Clasificación del Personal.

En materia de clasificación del personal, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en los artículos 20 a 22 del convenio nacional que regulan:

- Clasificación profesional.
- Grupos profesionales.
- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

Definición de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos.

Se crea la nueva categoría de Encargado/a General, se acuerda la definición de las funciones y se acuerda remuneración en tablas salariales.

La definición final de la categoría que queda como sigue, siendo susceptible de cualquier modificación en cuanto a funciones:

"Encargado/a General: Con los conocimientos necesarios y experiencia profesional acreditada como encargado/a general y/o encargado en el sector o servicios similares. Estará bajo la supervisión inmediata del jefe de planta, y sus principales funciones serán las de coordinar la prestación de servicios del total de Encargados/as del servicio, así como las funciones propias del puesto. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Artículo 48. Categoría de oficial 1ª – Capataz:

Esta nueva categoría salarial, viene a recoger las mayores funciones que los dos oficiales 1ª de prensa subproductos y el oficial 1ª de taller realizaban anteriormente, y que por ello se les compensaba con el plus de mejora voluntaria. Esta categoría queda asimilada dentro de la tabla salarial de Oficial 1ª Mantenimiento, conductor planta, maquinista y mecánico.

De este modo, estos puestos quedan definidos de la siguiente manera:

Oficial 1ª – Capataz Planta: el trabajador con independencia del trabajo que desarrolla en la planta de Gádor, como operario prensa subproductos, también es responsable de realizar y vigilar las siguientes tareas, en su turno de trabajo:

"Tener a su cargo el mando sobre el personal operario de la planta de recuperación de Gádor (líneas de proceso de basura en masa y selección de envases ligeros), cuyos trabajos dirigirá, vigilará y ordenará; velando por la corrección de los trabajos y porque el personal use correctamente los EPI's según el puesto, manteniendo la disciplina, seguridad y los rendimientos previstos. Para este nuevo cometido, estará a las órdenes de su mando directo, el Encargado General de turno";

Oficial 1ª – Capataz Mantenimiento: el trabajador con independencia del trabajo que desarrolla en la planta de Gádor, como oficial 1ª taller, también es responsable de realizar y vigilar las siguientes tareas, en su turno de trabajo:

"Tener a su cargo el personal de taller, en su turno de trabajo, manteniendo la corrección de los trabajos, la disciplina y seguridad de los operarios. Le corresponde la organización del trabajo, en coordinación con su mando directo, el cuidado de las herramientas y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal, dirige la reparación de material, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar. Para este nuevo cometido, estará a las órdenes de su mando directo, el Encargado General de turno"

PEONES ESPECIALISTAS.-

Todo el personal que preste su trabajo con la categoría de peón y que tenga una antigüedad superior a un año, se le modificará la categoría a peón especialista, con efectos del 1 de enero de 2023.

Artículo 49. Trabajos de superior e inferior categoría.

El trabajador que sustituya de forma provisional o definitiva otra categoría o puesto de trabajo de mayor retribución percibirá las retribuciones de la categoría superior o puesto de trabajo, por el tiempo que dure la misma.

Los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, estarán obligados a realizar trabajos de inferior categoría, principalmente de limpieza de instalaciones y maquinaria, siempre que no exista personal de inferior categoría conjuntamente en la instalación para realizarlo.

Capítulo IX: SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.**Artículo 50. Subrogación del personal.**

Operará la subrogación del personal a todos los trabajadores de la empresa de este centro de trabajo o contrata, aplicación de lo establecido en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, así como la sucesión de empresas o entidades regulado en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado. B.O.E. Nº 181 de fecha 30 de julio de 2013, y el acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado (código de convenio 99010035011996), que fue suscrito con fecha 13 de abril de 2018 BOE Núm. 123 lunes 21 de mayo de 2018, y STS 270/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:270.

Asimismo, por la obligación del cumplimiento de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Capítulo X: IGUALDAD DE GÉNERO Y SIGILO PROFESIONAL.**Artículo 51. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.**

Las partes firmantes del presente Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad ambas partes llegar a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá, el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno y otro género.

Art. 52. Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en la categoría de que se trate.

Art. 53. Discrecionalidad y sigilo profesional.

En aras de la buena fe contractual, los trabajadores y sus representantes se hayan comprometidos en el cumplimiento de las naturales obligaciones de sigilo profesional, en todas aquellas cuestiones que sean de carácter reservado que puedan perjudicar los intereses empresariales. El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa. El trabajador asume la obligación de utilizar la información de la empresa a la que tenga acceso única y exclusivamente en el marco de su actividad laboral y para el mejor desarrollo de la misma, sin que pueda ser utilizada para beneficio personal o de terceros, y a preservarla en estricta confidencialidad conforme a Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de carácter personal, cuyo incumplimiento constituirá una falta muy grave en aplicación del régimen disciplinario previsto en el presente Convenio, sin perjuicio de que la empresa pueda ejercitar contra el trabajador que la incumpla, una acción de responsabilidad civil o penal. No existirá obligación de confidencialidad en los casos en los que la información ya fuese de dominio público o susceptible de acceso público conforme a lo regulado por la Ley 19/2013, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y cuando sea requerida por una Autoridad Competente, Jueces o Tribunales y constituya un deber para el trabajador o para la empresa el facilitar dicha información.

Toda la documentación que obre en poder del trabajador, en relación con su actividad laboral en la empresa, deberá ser devuelta a la finalización de su relación laboral.

Art. 54. Violencia de género.

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo: Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de reordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezca conforme al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Suspensión y extinción de la relación laboral: La trabajadora con la condición de víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente de seis meses. Según establecen las Leyes correspondientes, el periodo de suspensión se considerará como cotización efectiva a efectos de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo. Esta causa de suspensión se considera como situación legal de desempleo. Se considera, asimismo, situación legal de desempleo la resolución voluntaria de la relación laboral por parte de la trabajadora al verse obligada a abandonar, temporal o definitivamente, su puesto de trabajo como consecuencia de la violencia de género. Todo ello, de conformidad con lo establecido en las normas y leyes correspondientes.

Excedencia: La trabajadora con la condición de víctima de violencia de género tendrá derecho a un periodo de excedencia por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de 5 años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo al finalizar la excedencia, siempre que se haya solicitado con un mes de antelación. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo: Los trabajadores que tengan la condición de víctima de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Despido nulo: Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

Art. 55. Acoso sexual.

El acoso sexual en el trabajo es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante para quien los sufre.

Todos los trabajadores y trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales. En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad. La conducta que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora, será considerada como falta muy grave pudiendo ser sancionada.

Cláusula Adicional Primera.

En lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente y en lo prevenido en el Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 30 de julio de 2013.

Cláusula Adicional Segunda.Comisión de Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.

Se crea la comisión de Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar, compuesta por dos miembros de la representación de los trabajadores y dos miembros por la empresa.

Son funciones de la comisión, el control y adopción de medidas que fomenten y desarrollen la igualdad de género en el ámbito de la empresa.

Los acuerdos de dicha comisión se remitirán a la RLT y a la empresa para que sean implantadas en la empresa.

En el plazo de tres meses se abordarán y concretarán las siguientes materias:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la UTE Poniente Almeriense.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por la Empresa, orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familiares, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de UTE Poniente Almeriense.

CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE FCC MEDIO AMBIENTE, S.A. - ENTORNO URBANO Y MEDIO AMBIENTE, S.L.

UTE PONIENTE ALMERIENSE 2025

ANEXO 1

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS RESPON.	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS ASISTENCIA	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA SEPTIEMBRE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL 2025
PEON DIA	1.253,25	375,97	-	-	119,20	1.629,23	1.629,23	1.701,03	109,07	27.249,36
PEON NOCHE	1.253,25	375,97	-	313,31	136,94	1.629,23	1.629,23	1.701,03	109,07	31.221,97
PEON ESPECIALISTA BASCULERO Y (DIA)	1.264,64	379,39	-	-	120,16	1.644,02	1.644,02	1.701,03	109,07	27.468,15
PEON ESPECIALISTA BASCULERO Y (NOCHE)	1.264,64	379,39	-	316,16	138,06	1.644,02	1.644,02	1.701,03	109,07	31.476,86
OFICIAL 2ª, PULPISTA (DIA)	1.316,13	394,84	24,82	-	125,92	1.710,97	1.710,97	1.701,03	109,07	28.772,25
OFICIAL 2ª, PULPISTA (NOCHE)	1.316,13	394,84	24,82	329,03	144,55	1.710,97	1.710,97	1.701,03	109,07	32.944,19
OFICIAL 1ª MANTEN., CONDUCTOR PLANTA (DIA)	1.367,66	410,30	49,68	-	131,68	1.777,95	1.777,95	1.701,03	109,07	30.077,65
OFICIAL 1ª MANTEN., CONDUCTOR PLANTA (NOCHE)	1.367,66	410,30	49,68	341,92	151,03	1.777,95	1.777,95	1.701,03	109,07	34.412,84
OFICIAL 1ª MANTEN./CAPATAZ	1.367,66	410,30	232,37	-	142,02	1.777,95	1.777,95	1.701,03	109,07	32.393,96
CONDUCTOR TRANSF.(DIA)	1.367,66	410,30	37,66	-	131,00	1.777,95	1.777,95	1.701,03	109,07	29.925,16
CONDUCTOR TRANSF.(NOCHE)	1.367,66	410,30	37,66	341,92	150,35	1.777,95	1.777,95	1.701,03	109,07	34.260,35
ENCARGADO (DIA)	1.471,68	441,51	330,36	-	156,35	1.913,20	1.913,20	1.701,03	109,07	35.635,06
ENCARGADO (NOCHE)	1.471,68	441,51	330,36	367,92	177,18	1.913,20	1.913,20	1.701,03	109,07	40.300,08
ENCARGADO GENERAL (DIA)	1.471,68	441,51	488,38	-	156,35	1.913,20	1.913,20	1.701,03	109,07	37.531,35
ENCARGADO GENERAL (NOCHE)	1.471,68	441,51	488,38	367,92	177,18	1.913,20	1.913,20	1.701,03	109,07	42.196,37
AUX. ADMINISTRATIVO	1.264,64	379,39	-	-	120,16	1.644,02	1.644,02	1.701,03	109,07	27.468,15
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.333,99	400,20	413,08	-	149,41	1.734,19	1.734,19	1.701,03	109,07	34.038,48
JEFE ADMINISTRATIVO	1.539,21	461,76	452,73	-	168,98	2.000,98	2.000,98	1.701,03	109,07	38.484,12
TECNICO LABORATORIO, COMERCIAL	1.539,21	461,76	495,69	-	171,41	2.000,98	2.000,98	1.701,03	109,07	39.028,80
JEFE DE SERVICIO	1.748,18	524,45	559,99	-	192,70	2.272,64	2.272,64	1.701,03	109,07	43.859,02

PLUS FESTIVO	121,87
PLUS FESTIVO ESPECIAL	158,18
PLUS RETEN	87,64
PLUS DISPONIBILIDAD RETEN CONTRA INCENDIO	109,55
PLUS DISPONIBILIDAD RETEN MANTENIMIENTO	87,64
HORA EXTRAORDINARIA	13,15
HORA EXTRAORDINARIA FESTIVA	16,44
PLUS TRABAJO EFECTIVO	1,58
ANTIGÜEDAD	32,06

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

1594/25

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

ANUNCIO

Visto el texto del Acuerdo por el que se aprueba el Convenio Colectivo del sector del Transportes de Viajeros por Carretera de Almería y su provincia, con código de convenio 04001485012001, suscrito con fecha 8 de abril de 2025, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de la parte trabajadora, y de conformidad con el Art. 90 del 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, 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, el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

Primero. Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

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

Dado en Almería, a veintiséis de mayo de dos mil veinticinco.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA PARA ALMERIA Y SU PROVINCIA

CAPÍTULO I. NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., el Sindicato Provincial de Servicios, Movilidad y Consumo de U.G.T., y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios, CSIF, como representación laboral, y, de otra parte, la Agrupación Provincial de Transporte de Viajeros por Carretera de ASEMPAL-Almería y Direbus España, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

CAPÍTULO II. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 3. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo Provincial de Trabajo, será de aplicación obligatoria para las empresas actuales o futuras de las diversas actividades del transporte de viajeros por carretera establecidas o por establecer en la provincia de Almería, con centros de trabajo en la misma, aunque el domicilio social de la empresa radique en otra provincia. Las actividades a las que afecta el presente Convenio son las siguientes:

- Servicio regular de viajeros.
- Servicio discrecional de viajeros.
- Talleres auxiliares de empresas de transporte de viajeros/as.
- Servicio urbano de viajeros/as en autobuses y microbuses.
- Auto estaciones de viajeros/as.
- Vehículos de alquiler sin conductor/a.

Artículo 4. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio Colectivo todas las personas trabajadoras de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con las excepciones fijadas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vigencia y duración.

Este Convenio se establece por un período de tres años de duración y en concreto, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Se aplicarán con carácter retroactivo, con independencia de la fecha de su firma y publicación en el B.O.P. todas aquellas materias que no tenga reseñada una fecha distinta de entrada en vigor de conformidad con lo acordado por las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, en ejercicio de la facultad establecida en el núm. 1, del Artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Incrementos económicos.

Las retribuciones salariales y extrasalariales aplicables durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, serán las que resulten de los acuerdos alcanzados para cada uno de los años de duración del mismo, según se concreta seguidamente:

Año 2024: Con efectos de 1 de enero de 2024, se incrementarán todos los conceptos salariales del Convenio colectivo en el porcentaje del 3%.

Año 2025: Con efectos de 1 de enero de 2025, se incrementarán todos los conceptos salariales del Convenio colectivo en el porcentaje del 3,60%.

Año 2026: Con efectos de 1 de enero de 2026, se incrementarán todos los conceptos salariales del Convenio colectivo en el porcentaje del 3,80%.

Los salarios contenidos en el presente Convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 28, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, han sido fijados teniendo en cuenta el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, percibiendo las personas integrantes de la plantilla que realicen las mismas funciones igual retribución directa o indirectamente, ya sea salarial o extrasalarial con independencia de su sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 7. Pago de atrasos.

Los atrasos que se deriven de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos del presente Convenio, se harán efectivos en el plazo de los tres meses siguientes al de la fecha de su publicación en el B.O.P.

Artículo 8. Denuncia.

A los efectos de su denuncia, el preaviso deberá de hacerse con una antelación mínima de un mes a la fecha de su caducidad con los requisitos formales que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Compensación, absorción y garantía personal.

El capítulo de retribuciones de este Convenio, absorbe y compensa las condiciones económicas que venían aplicándose antes de su vigencia, sin perjuicio de respetarse las condiciones personales más beneficiosas valoradas en su conjunto y en cómputo anual. Así mismo podrán ser absorbidas sus condiciones por cualquier otra legal, jurisdiccional, administrativa o voluntaria que pudiera establecerse en lo sucesivo en los mismos o en distintos conceptos y denominaciones.

Artículo 10. Legislación supletoria.

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Artículo 11. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio, constituyen un conjunto orgánico e indivisible y por tanto, no será válida la aplicación parcial o aislada de ninguna de ellas.

En el supuesto de que alguna de las cláusulas del presente convenio fuese anulada, por resolución judicial firme, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del convenio, quedando obligadas las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación de las cláusulas o artículos suprimidos en el plazo de los diez días siguientes a la fecha de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación de los aspectos del Convenio que pudiesen verse afectados por dicha nulidad o invalidez.

Artículo 12. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación Paritaria, compuesta por un máximo de ocho miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Funciones. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud

de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite una de las representaciones que la conforman, con, al menos, diez días de antelación a la fecha que se proponga, debiéndose celebrar la reunión dentro de los veinte días siguientes a la fecha de solicitud, salvo causa justificada que así lo impida, en cuyo caso deberá señalarse su celebración a la mayor brevedad posible.

También deberá reunirse cuando sea requerida para emitir dictamen sobre las cuestiones que se le planteen en el ámbito de sus competencias.

Capítulo III. CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 13. Principios generales.

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni en todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

La implantación de este sistema permite agrupar unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, así como las diversas categorías, puestos, funciones y especialidades profesionales en el correspondiente grupo profesional.

La adscripción a los grupos podrá estar o no, en función de la titulación que tenga la persona trabajadora, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

Artículo 14. Grupos profesionales.

El personal que preste sus servicios, tanto intelectuales como manuales, en las empresas del transporte afectadas por el presente Convenio, se clasifica en atención a la función que efectúe, independientemente del sexo, siendo asumibles todas las categorías por ambos sexos, en cualquiera de los siguientes Grupos Profesionales.

Grupo profesional I.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Comprende:

- Titulación a nivel de Escuela superior o Facultades (Grado y/o Master) y/o formación práctica equivalente en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etc.

- Los/as titulados/as universitarios o conocimientos a nivel de bachiller superior, maestría industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y, realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Se incluirán en este primer grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que con la nueva clasificación de categorías, algunas de las existentes no son contempladas por haberse unificado en una sola categoría, se asimilarán a las descritas mientras sigan existiendo, equiparándose a las mismas en todos los conceptos, tanto salariales como profesionales.

- Jefe/a de servicio. El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o algunos de los servicios de la empresa.
- Licenciados/as e Ingenieros/as. Son los que a las órdenes de un Jefe de Servicio o de la Dirección de la empresa, desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la correspondiente titulación.
- Ingenieros/as técnicos, Diplomados/as universitarios y A.T.S. Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.
- Inspector/a principal. Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección dentro de las diferentes modalidades de transporte de este Convenio Colectivo, dependiendo de la Dirección o del Jefe de servicio.
- Jefe/a de sección. Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.
- Jefe/a de negociado. Es quien, al frente de un grupo de empleados/as y dependiendo o no de un Jefe/a de Sección, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría los Analista de sistemas informáticos.
- Jefe/a de estación/administración. Es quien ejerce funciones de mando en una estación, dispone las entradas y salidas de vehículos, viajeros/as y mercancías, dirigiendo e interviniendo todos los trabajos propios de facturación, despacho de billetes y reclamaciones, haciéndose cargo de la recaudación de los que sean ingresos propios de la estación.
- Jefe/a de taller. Es el que, con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen tanto en las dependencias de la empresa como los que realice su personal en los trayectos en caso de avería o accidente.
- Jefe/a de tráfico. Es quien, con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.
- Encargado/a Contramaestre. Quien, con conocimientos teórico-prácticos, ejerce el mando directo sobre un grupo o sección de operarios en talleres.
- Encargado/a general. Es quien, con los conocimientos técnico-prácticos suficientes, bajo la dependencia de la Dirección o Jefe de servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a los servicios que tiene encomendados.
- Encargado/a de Garaje. Es la persona responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material llevando cuenta detallada de los mismos.

Grupo profesional II.

Formación práctica en las labores propias de la empresa.

Los trabajos pueden requerir una iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica y funcional.

Comprende:

- Los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenidos de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.
- Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son las personas trabajadoras manuales (obreros/as u operarios/as), o personas trabajadoras intelectuales (empleados/as administrativos/as o técnicos/as) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesionalmente como administrativamente o de oficio.

Se incluirán en este segundo grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que con la nueva clasificación de categorías, algunas de las existentes no son contempladas por haberse unificado en una sola

categoría, se asimilarán a las descritas mientras sigan existiendo, equiparándose a las mismas en todos los conceptos, tanto salariales como profesionales.

- Oficial administrativo/a de 1ª. Es aquella persona trabajadora que, a las órdenes de un Jefe/a de Negociado, Jefe/a de sección, Jefe/a de estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros, cálculos y todos los trabajos propios de oficinas. En las oficinas cuyo número de personas trabajadoras esté entre cuatro y siete, ambos inclusive, podrán actuar de Jefe/a.
- Oficial administrativo/a de 2ª. Es aquella persona trabajadora que, subordinado al Jefe/a de Oficina y con adecuados conocimientos teórico prácticos, realiza normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren iniciativa propia, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia.
- Jefe/a o Encargado/a de administración en ruta. Es la persona trabajadora que efectúa despacho de billetes y facturación en pueblos intermedios de ruta, ayudando al personal de los vehículos a la carga y descarga de equipajes y encargos.
- Taquillero/a. Es la persona trabajadora que desempeña su trabajo en instalaciones de la empresa o estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición de billetes y títulos de transporte, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación y control al Jefe de tráfico.
- Factor. Es la persona trabajadora que realiza facturaciones a las órdenes del Jefe/a de estación o administración, confeccionando las hojas de ruta de mercancías o llevando el registro de expediciones.
- Encargado/a de consigna. En las estaciones donde esté montado el servicio de guardar equipajes, tendrá a su cargo el recogerlos entregando la correspondiente contraseña y devolverlos a su propietario cuando vaya a retirarlos, mediante entrega del oportuno justificante.

Las **funciones** de las tres categorías precedentes podrán ser intercambiables o unificadas, de tal modo que ello no implique modificación de categorías, salarios ni alteración de contratos.

- Encargado/a de segunda. Desempeña las mismas funciones que el encargado general en centros de hasta diez personas operarias.
 - Inspector/a. Bajo la directa coordinación del Jefe/a de tráfico, tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores/as y cobradores/as.
- Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros/as, dando cuenta a su jefe/a inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.
- Conductor/a. Es la persona trabajadora que conduce vehículos destinados al transporte por carretera, correspondiéndole realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de los pasajeros y/o equipajes. Así mismo, deberá cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y del transporte realizado.
 - Conductor/a-perceptor/a. Es el que reuniendo los mismos requisitos y obligaciones que el conductor, está obligado, además, a desempeñar las que son propias del cobrador.
 - Conductor/a mecánico/a. Es el que reuniendo los mismos requisitos y obligaciones que el conductor, está obligado, si se le indica, a prestar ayuda en las reparaciones del vehículo. Así mismo, colaborará en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice.
 - Cobrador/a. Es aquel operario que tiene por misión la cobranza de títulos de transporte o revisión de los mismos, efectuando las labores clásicas de esta categoría relacionadas con el vehículo, sus pasajeros o su carga.
 - Jefe/a de equipo. Bajo la dependencia del Encargado/a General, toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.
 - Oficial de talleres de 1ª. Se incluye en esta categoría a aquellas personas trabajadoras que, con total dominio del oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan en el taller o en cualquier otra dependencia de la empresa o vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.
 - Oficial de talleres de 2ª. Se clasifican en esta categoría las personas trabajadoras que, con conocimientos teóricos prácticos del oficio, adquirido en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

Grupo profesional III.

Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende:

Los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.

Son lo que desempeñan, por tanto, un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual, siendo suficiente para realizarlo posees un nivel de estudios primarios.

Se incluirán en este tercer grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que, con la nueva clasificación de categorías, algunas de las existentes no son contempladas por haberse unificado en una sola categoría, se asimilarán a las descritas mientras sigan existiendo, equiparándose a las mismas en todos los conceptos, tanto salariales como profesionales.

- **Auxiliar administrativo/a.** Realiza funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.
- **Cobrador/a de facturas.** Tiene por principal misión la de cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en el tiempo que se acuerde con la empresa.
- **Mozo/a de taller o especialista y ayudante.** Son los/as operarios/as que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan su ayuda a su superior jerárquico, cuyas indicaciones ejecutan. Se equiparan a esta categoría el/la engrasador/a y el lavacoches.
- **Personal de engrasado-lavado.** Es la persona trabajadora que realiza las tareas de engrase, cambio de aceite, lavado, secado y pulido de los vehículos.
- **Vigilante, guarda y portero/a.** Vigilan la entrada a las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia.
- **Telefonista.** Es el personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.
- **Personal de limpieza.** Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.
- **Aprendiz de oficio.** Es aquella persona trabajadora que, a la par que presta sus servicios en la empresa aprende un oficio, de acuerdo con la normativa y la legislación vigente en cada momento en materia de aprendizaje.

Capítulo IV. TIEMPO DE TRABAJO.**Artículo 15. Jornada laboral.**

La duración de la jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, pudiendo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras pactar otra distribución distinta de la jornada anual, que nunca sobrepasará las 1826 horas con veintisiete minutos.

Descanso semanal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a que, cada seis semanas, su descanso semanal, de día y medio ininterrumpido, comprenda la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, sin perjuicio de que, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, pueda pactarse otra distribución distinta.

Comienzo y fin de Jornada.

La jornada laboral empezará a contarse en los lugares señalados y momento en el que la persona trabajadora comienza a realizar las operaciones precisas para la toma del servicio, y se dará por concluida cuando termine la jornada efectiva o las faenas complementarias que deban de realizarse para dejar el servicio en las condiciones que señalan las normas complementarias.

Jornada Partida.

En las empresas del sector de líneas regulares de viajeros, se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo y de cuatro horas como máximo, pudiendo partirse no más de dos veces.

En la primera interrupción, siempre que se produzca fuera de la residencia habitual de la persona trabajadora, el tiempo invertido se computará atendiendo a su duración total, así:

- A partir de dos horas: Se computará media hora.
- A partir de tres horas: Se computarán cuarenta y cinco minutos.
- De cuatro horas: Se computará una hora.

En la segunda interrupción, si la hubiere, siempre que la persona trabajadora no esté sujeta a la vigilancia del vehículo, el tiempo invertido en la misma se computará por mitad.

Con efectos de 1 de enero de 2022, el tramo de cuatro horas correspondiente a la primera interrupción, se computará una hora y media manteniendo en su integridad el resto de cómputos establecidos en el presente apartado para cada uno de los supuestos que en el mismo se contemplan.

Regulación de la Jornada.

Se estará a lo establecido en el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre de 1995, sobre jornadas especiales de trabajo, o en la disposición que le sustituya.

Horas Estructurales. Habida cuenta de las especiales características que concurren en la actividad del transporte, se considerarán horas estructurales todas las horas extraordinarias legales, y las de presencia reguladas en el citado R.D. 1561/95.

Artículo 16. Calendario laboral.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, salvo para el personal de movimiento, las empresas del sector elaborarán anualmente el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, en el que se fijen los criterios de distribución de la jornada pactada entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa, en el que se fijará: horario de trabajo, descanso durante la jornada, descanso semanal, días festivos y otros días inhábiles, en su caso.

Respecto al personal de movimiento de los servicios regulares de viajeros, se fijarán gráficos de servicio con carácter semanal, debiéndose exponer un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo.

Ante las posibles alteraciones del gráfico de servicios por causas justificadas, las empresas lo comunicarán a las personas trabajadoras afectadas con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales se fijan, como mínimo, en 30 días naturales para todo el personal afectado por el presente Convenio.

El período vacacional se retribuirá con el promedio de los conceptos de naturaleza salarial fijos y variables de percepción normal, con exclusión de las partes proporcionales de pagas extraordinarias y la bolsa de vacaciones, salvo que el cálculo promedio de los conceptos salariales variables de percepción normal, resulte inferior a la bolsa de vacaciones en cuyo caso se pagará este concepto.

A los efectos del párrafo anterior se entiende por conceptos salariales variables de percepción normal aquellos complementos que se hayan percibido en al menos seis meses de los once meses anteriores.

En ningún caso comenzarán a disfrutarse en el día que tenga designado la persona trabajadora para el descanso semanal.

Se confeccionará un calendario de vacaciones anual, donde se de a conocer a las personas trabajadoras su periodo de disfrute, indicando el día de comienzo de las mismas, con una antelación de dos meses como mínimo.

En las empresas donde las personas trabajadoras deleguen en sus representantes legales la facultad de negociación del calendario de vacaciones será éstos de acuerdo con la empresa los que acuerden el periodo o periodos de disfrute de las mismas. En caso contrario se estará a lo dispuesto en el art. 38.2 del ET.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, éstos tendrán preferencia para su disfrute en las mismas fechas, con el fin de conciliar la vida familiar y laboral.

Artículo 18. Licencias y permisos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 nº 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio dispondrán de un día de licencia por asuntos propios, previa solicitud a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, no debiendo concurrir más del 5% de la plantilla. Su disfrute no podrá coincidir con el día anterior o posterior al del inicio o fin de las vacaciones.

Licencia no retribuida. Las personas trabajadoras podrán disponer de una licencia de cinco días sin retribuir, previa solicitud a la empresa con suficiente antelación, no debiendo concurrir más del 5% de la plantilla.

Asimismo, podrán disponer de una licencia de dos días sin retribuir cuando se trate de un desplazamiento dentro de Europa y de cuatro días para el resto del mundo, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de un familiar.

Capítulo V. CONTRATACION, PROMOCION EN EL TRABAJO, PERIODO DE PRUEBA, EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y FORMACION PROFESIONAL

Artículo 19. Contratación.

De conformidad con el artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas habrán de notificar a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales vigentes sobre la materia y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a celebrarlo por escrito cuando así lo exija una disposición legal y, en su caso, a hacer uso del modelo oficial normalizado en los casos previstos por las disposiciones vigentes.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo se comprometen, en la medida de lo posible, a la reducción de la temporalidad, considerando como cauce adecuado a tal finalidad, la utilización preferente de los contratos fijos discontinuos, frente al eventual por circunstancias de la producción para la cobertura de aquellas situaciones que resulten reiterativas, tales como la cobertura de períodos vacacionales del conjunto de las plantillas al producirse dicha necesidad de forma intermitente en períodos de ejecución ciertos, cuya determinación queda sujeta a los calendarios vacacionales anuales que se establezcan en cada empresa.

Artículo 20. Contrato fijo discontinuos y de duración determinada por circunstancias de la producción.**1. Contratos fijos-discontinuos.****1.1. Normas generales.**

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

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

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

Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales que se relacionan en el artículo 14, del presente Convenio Colectivo cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

A tales efectos, se entenderá por antigüedad, la fecha de la primera contratación de duración determinada por circunstancias de la producción, siempre que esta no se haya producido antes de los veinticuatro meses anteriores a la contratación como fijo discontinuo, en caso contrario se tomará a tales efectos la que se haya producido dentro del periodo de los veinticuatro meses anteriores, o, en su caso, la de primera contratación de esta como fija discontinua, en supuesto de que no haya estado vinculada con anterioridad mediante contrato eventual por circunstancias de la producción.

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

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

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

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

Se dará prioridad como medio de llamamiento a la notificación por carta certificada.

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

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

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

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

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

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

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

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

D) El cálculo de la antigüedad de las personas trabajadoras fijas discontinuas, a los efectos previstos del devengo del complemento de antigüedad establecido en el artículo 30 del presente Convenio, se efectuará computando tanto los periodos de prestación de servicios como los de inactividad, desde el inicio de la relación laboral.

- E)** Las empresas deberán informar a las personas fijas discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacante de carácter fijo ordinario, que necesiten y quieran cubrir, con la finalidad de que la persona trabajadora fija discontinua, pueda solicitar la conversión voluntaria de su contrato en un contrato fijo indefinido ordinario.

Dicha información se trasladará a todas las personas trabajadoras fijas discontinuas del centro de trabajo en el que se produzca la vacante en la provincia de Almería y, si no quedara cubierta, se trasladará al resto de personas trabajadoras de la misma empresa de la provincia de Almería, así como a sus representantes sindicales de todos los sindicatos, en dicha empresa. Esta información deberá efectuarse con una antelación mínima de cinco días de anticipación a la fecha prevista para la cobertura de la/s vacante/s, por cualquier medio de comunicación que permita dejar constancia de la transmisión de dicha información, considerándose preferente la notificación por correo electrónico a la cuenta consignada en el contrato de trabajo, y obligatoriamente a los email de los todos los representantes elegidos en elecciones sindicales, en aquellas empresas en las que los haya, sin excepción de cuantos pudieran ser, o sindicatos a los que pertenezcan.

La conversión del contrato fijo discontinuo a fijo ordinario como consecuencia de la cobertura de vacante/s, se realizará a tenor del número de plazas que se oferten, atendiendo en primer lugar a la mayor antigüedad en el centro de trabajo de las personas trabajadoras solicitantes. Para el caso de que la antigüedad de los/las solicitantes en el centro de trabajo sea idéntica, se procederá a celebrar sorteo entre los/las solicitantes.

En el supuesto de que no se cubriesen las plazas ofertadas, estas serán ofertadas a las personas trabajadoras de la misma empresa pero distinto centro de trabajo con el que la empresa cuente en la provincia de Almería, siendo en tal caso el criterio preferente para la atribución de las plazas el de mayor antigüedad en la empresa. Para el caso de que la antigüedad de los solicitantes en el centro de trabajo sea idéntica, se procederá a celebrar sorteo entre los/las solicitantes.

Los sorteos serán celebrados en presencia de la representación legal de las personas trabajadoras, asistiendo al mismo las personas del órgano de representación que se designen por parte del Comité de empresa o en su caso por los/las Delegados/as de personal, teniendo que estar al menos un representante de cada sindicato con representación en dicha empresa, levantándose acta de dicho proceso.

1.2. Contratos fijos-discontinuos para la realización de trabajos estacionales o de temporada.

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio, podrán concertar contratos de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

A los efectos del párrafo precedente, se entenderá por contrato fijo discontinuo para la realización de trabajos estacionales o de temporada, aquellos que respondan a la existencia de una necesidad productiva temporal y se encuentre sujeta a una variación periódica, cíclica y predecible en un periodo inferior o igual a un año, ya sea durante periodos de tiempo alternos o continuados.

A título ejemplificativo y no exhaustivo se comprenderían en este tipo de contratación, la efectuada para el transporte de temporeros dedicados a actividades agrícolas, transporte escolar o y de estudiantes, las dedicadas al transporte del personal de los almacenes de manipulado de productos hortofrutícolas y aquellas otras que tengan análoga naturaleza.

1.3. Contratos fijos-discontinuos para la realización de trabajos no estacionales o de temporada de prestación intermitente que tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio, podrán concertar contratos de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo para la realización de trabajos no estacionales o no vinculados a actividades productivas de temporada, de prestación intermitente que tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderán por fijo-discontinuo para la realización de trabajos no estacionales y/o no vinculados a actividades productivas de temporada, aquellos que respondan a la existencia de una necesidad productiva temporal e intermitente, es decir a intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo dotados de cierta homogeneidad que se encuentre sometida a un período de ejecución cierto, estén o no determinados.

1.4. Contratos fijos-discontinuos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad de la empresa.

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio, podrán concertar contratos de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad de la empresa.

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

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

El personal fijo discontinuo adscrito a la prestación de servicio en el marco de la ejecución de una concesión administrativa de transportes regular de uso general, cuando se produzca la pérdida de la concesión y la sucesión en esta de otra empresa, quedará sujeto de forma inmediata al sistema de subrogación establecido en el artículo 64 del presente Convenio colectivo.

2. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

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

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

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

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

Para el resto de actividades no recogidas en el párrafo primero de este artículo, la duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción recogidos en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, será de 12 meses.

Las empresas que quieran voluntariamente acogerse a esa modalidad de contratación, deberán comunicarlo a la Comisión Paritaria del Convenio, aportando las normas elegidas para la confección de Bolsas de Contratación, que garantizarán los llamamientos con seguridad jurídica.

De igual manera, la ordenación de trabajadores mediante la confección de las mencionadas Bolsas, será determinante de cara a que los trabajadores que, con el paso del tiempo obtengan mayor valoración de méritos, sean los elegidos a fin de pasar a contratos estructurales.

En el caso de que la permanencia y contratación, provoque la generación de derechos de "antigüedad", se estará a lo estipulado en Convenio para esa materia. El sistema de referencia se mantendrá en vigor hasta tanto no sea objeto de modificación la normativa sobre contratación temporal. En cuyo caso las partes deberán dar nueva redacción al presente artículo.

Artículo 21. Fomento de la Contratación Indefinida.

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

Artículo 22. Ascensos.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán por decisión de la Dirección de la Empresa, consultada, previamente, la representación legal de las personas trabajadoras.

En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta el conocimiento de los contenidos básicos del puesto a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similar, los años de prestación de servicio en la empresa (al menos tres años), la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

El ascenso se realizará siempre previo examen, a cuyo efecto se formará un Tribunal que estará compuesto, de forma paritaria, por representantes de la empresa y del órgano de representación de las personas trabajadoras. La presidencia, cuyo voto será dirimente, será ostentada por el Director de la empresa o persona en quien éste delegue.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de la empresa, en virtud de sus facultades de organización del trabajo y atendiendo a sus necesidades.

Artículo 23. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas que empleen a un número de 50 o más personas trabajadoras vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean personas trabajadoras con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a las personas trabajadoras de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidas en dicho cómputo las personas trabajadoras con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o bien por opción voluntaria de la empresa, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

Artículo 24. Periodo de prueba.

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, queda establecida en cuatro meses para los técnicos titulados y en dos meses para el resto del personal.

Artículo 25. Empresas de Trabajo Temporal.

Las partes signatarias del presente Convenio velarán por que, en el ámbito funcional del mismo, se garantice el más exacto cumplimiento de la normativa aplicable a las Empresas de Trabajo Temporal, por lo que, de conformidad a lo establecido en los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley 14/1994, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 16/2013, la utilización de los contratos de puesta a disposición se limitará a los supuestos y con la duración siguientes:

1. Supuestos. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar contratos de que tenga por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido o el desempeño de una actividad laboral destinada a obtener una práctica adecuada al correspondiente nivel de estudios conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente la empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con la persona trabajadora un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresa usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición de las personas trabajadoras por escrito y dando cumplimiento a los requisitos establecidos para cada modalidad contractual.

2. Duración. En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de la citada Ley 14/1994 en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.

La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que la persona trabajadora, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación a la persona trabajadora, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, en su última redacción.

Artículo 26. Formación profesional.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral o la norma que lo sustituya.

Serán destinatarios/as de la formación profesional para el empleo todas las personas trabajadoras ocupadas o no ocupadas, en los términos que se concretan en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, o norma que lo sustituya.

Las acciones formativas deberán desarrollarse de acuerdo con los principios, procedimientos y previsiones enumerados en el citado Real Decreto.

Capítulo VI. CONDICIONES ECONOMICAS.**Artículo 27. Salario base.**

Será el que se establece para cada categoría en la correspondiente columna del anexo adjunto al presente Convenio.

Cálculo del Salario Diario para las categorías profesionales con grupo de cotización comprendido entre el 8 y el 11.

Habida cuenta que, en la tabla salarial anexa al vigente Convenio, los salarios base se expresan con carácter mensual, para los grupos de cotización comprendidos entre el 8 y el 11, ambos inclusive, sujetos a salario diario, éste se obtendrá dividiendo el salario mensual que se señala en el indicado anexo entre 30.

Tanto los salarios base como las restantes condiciones económicas fijadas por este Convenio podrán ser mejoradas voluntariamente por las empresas con arreglo a las disposiciones vigentes, respetando, en todo caso, la necesaria jerarquía del personal en cuanto a grupos profesionales.

Artículo 28. Abono de salarios.

El sueldo base en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días de cada mes, mediante transferencia bancaria, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito o en moneda de curso legal.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir entregas a cuenta del trabajo realizado, con el límite máximo del 90 por ciento de los jornales o sueldo devengados.

Respecto al recibo de salarios se estará a lo previsto en la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.

Artículo 29. Preaviso de extinción de contrato, propuesta de liquidación y finiquito.

El preaviso de extinción del contrato, cuando proceda, deberá ir acompañado de una propuesta de liquidación, con quince días de antelación al momento del cese, debiéndose ajustar a los modelos de los anexos del presente Convenio III y IV.

El recibo de finiquito de la relación laboral deberá ser conforme al modelo que figura como anexo V de este Convenio.

El recibo de finiquito que será expedido por la Organización Patronal, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por la persona trabajadora, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

La persona trabajadora, podrá estar asistido por un representante de las personas trabajadoras en el acto de la firma del recibo de finiquito.

En el supuesto de extinción por voluntad de la persona trabajadora, no será de aplicación el primer párrafo de este artículo.

Los modelos a que se hace mención en los párrafos precedentes, correspondientes a los anexos III, IV y V de este Convenio, serán editados por ASEMPAL, siendo los únicos válidos a efectos legales.

Artículo 30. Antigüedad.

1. El personal al que afecta el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio ininterrumpido, consistente como máximo en el abono de cinco bienios y dos quinquenios desglosado como sigue:

- A los dos años: 1 bienio.
- A los cuatro años: 2 bienios.
- A los nueve años: 2 bienios y un quinquenio.
- A los catorce años: 2 bienios y dos quinquenios.
- A los dieciséis años: 3 bienios y dos quinquenios.
- A los dieciocho años: 4 bienios y dos quinquenios.
- A los veinte años: 5 bienios y dos quinquenios.

2. Lo acordado supuso la creación, con efectos de 1º de enero de 2017, de tres nuevos bienios con un importe unitario para todos los grupos y categorías profesionales cifrado en 71,79 € durante el año 2024, que se devengarán a los dieciséis, dieciocho y veinte años de antigüedad, respectivamente. Este importe unitario será de 74,37 € durante el año 2025 y de 77,20 € durante 2026, respectivamente.

El importe establecido para el resto de los bienios y quinquenios, será el que figura en la tabla del anexo II del presente Convenio.

3. Lo dispuesto en los números anteriores se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos, por lo que las personas trabajadoras al servicio de una misma empresa que disfrutasen de unas condiciones más beneficiosas las mantendrán.

Artículo 31. Plus convenio.

Se mantiene con carácter general el plus convenio consistente en la cuantía que se fije para cada categoría en la correspondiente columna del anexo I del presente Convenio.

Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas pagarán a todo el personal tres gratificaciones extraordinarias tomando en consideración el salario base del presente Convenio más la antigüedad correspondiente y el plus de Convenio.

- a) 30 días, y antes del 30 de junio de cada año.
- b) 30 días, y antes del 15 de diciembre de cada año.
- c) 30 días, y antes del 15 de marzo de cada año, pagada en una sola vez en concepto de paga de beneficios.

Artículo 33. Bolsa de vacaciones.

El importe de la bolsa de vacaciones durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo ascenderá a la suma de 97,77 euros en 2024, de 101,29 euros en 2025 y de 105,14 euros en 2026, respectivamente.

El pago de la referida cantidad se efectuará en la nómina correspondiente al mes de en el que se disfruten las vacaciones, cuando como consecuencia de la aplicación de las reglas establecidas en el artículo 17 del convenio sobre retribución de vacaciones, la cantidad abonar durante el período vacacional por el promedio de los conceptos de naturaleza salarial variables de percepción normal, resulte inferior al importe de la bolsa de vacaciones.

Artículo 34. Plus de nocturnidad.

El personal que preste sus servicios entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento nocturno cuya cuantía queda fijada en 2,18 euros por hora durante el año 2024 y siempre que trabaje dos horas dentro de dicho periodo.

Dicha cantidad será de 2,26 euros por hora durante el año 2025 y de 2,35 euros por hora durante el año 2026.

Artículo 35. Horas extraordinarias, estructurales y de presencia.

El valor de las horas extraordinarias, estructurales y de presencia en las distintas categorías profesionales será el importe que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$S.H.I. = \frac{S.B. + P.C. + Pagas\ extraordinarias + B.V. + antigüedad\ (en\ su\ caso)}{1826\ horas}$$

En dicha fórmula:

S.H.I. = Salario hora individual.

S.B. = Salario Base anual.

P.C. = Plus convenio anual.

B.V. = Bolsa de Vacaciones.

Artículo 36. Plus de personal de talleres de empresas de transporte.

El personal de talleres (jefe de taller, oficial mecánico, mecánico, lavacoches, mozo de taller, vigilante, guarda, portero y personal de engrasado-lavado), percibirá un plus compensatorio por una mayor productividad debida a la realización esporádica de reparaciones de vehículos por trabajos de carácter comercial frente al público, reparando, manteniendo o conservando los vehículos y material de la empresa o de terceros, tanto en los talleres como con salidas a los lugares en que se produzcan las averías objeto de reparación.

Su cuantía será de 108,19 euros mensuales durante 2024, en cada una de las pagas ordinarias y extraordinarias. Dicho importe, se reflejará en el recibo de salarios sumado al salario base que corresponda a la persona trabajadora que lo perciba.

La citada cuantía será de 112,08 euros mensuales durante 2025 y de 116,34 euros mensuales durante 2026.

Artículo 37. Plus de personal de taquillas.

El personal de taquillas percibirá un plus de puesto de trabajo, en cada una de las pagas ordinarias (once mensualidades), excluida la correspondiente al período vacacional.

Su importe será de 32,81 euros mensuales durante el año 2024, de 33,99 euros mensuales durante 2025 y de 35,28 euros mensuales durante 2026, respectivamente.

Este plus no se percibirá mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Engrase y limpieza.

Los/as conductores/as de las empresas que voluntariamente realicen el engrase, lavado o limpieza de vehículos, percibirán un suplemento mensual de 60,80 euros durante 2024. En el año 2025 el suplemento mensual será de 62,99 euros y en 2026 de 65,38 euros, respectivamente.

Estas funciones no sustituyen la limpieza integral ni la higienización del vehículo.

Artículo 39.

Este artículo queda sin contenido.

Artículo 40. Plus de transporte.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, percibirán por este concepto de carácter extra-salarial la cantidad de 42,14 euros mensuales durante el año 2024, salvo en período vacacional. Durante el año 2025, el importe del plus de transporte ascenderá a 43,66 euros mensuales y durante el año 2026 ascenderá a 45,32 euros mensuales, salvo el período vacacional.

Artículo 41. Quebranto de moneda.

Los conductores/as-perceptores/as, cobradores/as, factores y cobradores/as de facturas, percibirán en concepto de quebranto de moneda el importe de 1,39 euros por día trabajado durante el año 2024. Este importe será de 1,44 euros por día trabajado durante el año 2025 y de 1,49 euros por día trabajado durante el año 2026.

Los taquilleros/as percibirán por tal concepto el importe de 3,31 euros por día trabajado durante el año 2024. Este importe será de 3,43 euros por día trabajado durante el año 2025 y de 3,56 euros por día trabajado durante el año 2026.

Artículo 42. Dietas.

Durante el año 2024, el importe de las dietas será el siguiente:

En **servicios regulares** de viajeros/as será de 40,54 euros al día, distribuido de la siguiente forma: 14,03 € comida; 14,03 € cena y 12,48 € pernoctación y desayuno.

En **servicios discrecionales** de viajeros/as por carretera será de 59,04 €: comida, 20,67 €; cena, 20,67 € y pernoctación y desayuno 17,70 €.

En **servicios discrecionales de ámbito provincial** será de 40,83 €: comida, 14,30 €; cena, 14,30 € y pernoctación y desayuno 12,23 €.

En **internacionales** la dieta se establece en 83,84 €.

Durante el año 2025, el importe de las dietas será el siguiente:

En **servicios regulares** de viajeros/as será de 42,00 € euros al día, distribuido de la siguiente forma: 14,54 € comida; 14,54 € cena y 12,92 € pernoctación y desayuno.

En **servicios discrecionales** de viajeros/as por carretera será de 61,17 €: comida, 21,41 €; cena, 21,41 € y pernoctación y desayuno 18,35 €.

En **servicios discrecionales de ámbito provincial** será de 42,30 €: comida, 14,81 €; cena, 14,81 € y pernoctación y desayuno 12,68 €.

En **internacionales** la dieta se establece en 86,86 €.

Durante el año 2026, el importe de las dietas será el siguiente:

En **servicios regulares** de viajeros/as será de 43,60 € euros al día, distribuido de la siguiente forma: 15,09 € comida; 15,09 € cena y 13,42 € pernoctación y desayuno.

En **servicios discrecionales** de viajeros/as por carretera será de 63,49 €: comida, 22,22 €; cena, 22,22 € y pernoctación y desayuno 19,05 €.

En **servicios discrecionales de ámbito provincial** será de 43,91 €: comida, 15,37 €; cena, 15,37 € y pernoctación y desayuno 13,17 €.

En **internacionales** la dieta se establece en 90,16 €.

En los servicios discrecionales en el supuesto de pernoctación, la empresa facilitará hotel concertado de al menos 2-3 estrellas. Cuando se produzca este supuesto, la persona trabajadora no percibirá la dieta correspondiente a este concepto.

Artículo 43. Plus de distancia especial.

La cuantía del plus de distancia regulado en la Orden Ministerial de 10.02.58, se fija en 0,41 € por km. recorrido durante el año 2024; 0,42 € por km. recorrido durante el año 2025 y; 0,44 € por km. recorrido durante el año 2026.

Artículo 44. Anticipos.

Las empresas del sector deberán establecer un fondo para el servicio de anticipos que pueda solicitar el personal fijo, con una antigüedad mínima de dos años y que se encuentre con alguna necesidad apremiante o inaplazable y cuente con el informe favorable de los representantes de las personas trabajadoras, miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Representantes Sindicales.

Ninguna persona trabajadora podrá solicitar anticipos por valor superior al salario que representen dos mensualidades, ni pedir ningún otro nuevo, mientras tenga el anterior pendiente de liquidación.

El reintegro de cada anticipo deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos que se descontarán de los salarios correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se perciba la cantidad anticipada. En los meses que la persona trabajadora esté de baja no se hará esta deducción.

Si la persona trabajadora decidiera extinguir su relación laboral con la empresa, tendría que reintegrar las cantidades anticipadas o bien continuar dicha relación hasta finiquitar la deuda contraída con la empresa.

Artículo 45. Incapacidad temporal.

En la situación de incapacidad temporal, en todas sus contingencias, la empresa abonará a la persona trabajadora afectada, la diferencia entre la indemnización que perciba por la Seguridad Social, y el 100% de la base reguladora por la correspondiente contingencia del mes anterior a la fecha de la baja, desde el 1º día en caso de accidente de trabajo y desde el día 15 en caso de enfermedad o accidente no laboral. También desde el primer día en caso de hospitalización o intervención quirúrgica. El pago de la prestación económica a que se alude será por un plazo de doce meses.

Durante la primera baja del año natural por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará a la persona trabajadora afectada la diferencia entre la prestación que perciba por la Seguridad Social hasta completar el 75% de la base reguladora por contingencias comunes del mes anterior a la fecha de la baja, desde el 7º día hasta el 14º día de la misma.

Artículo 46. Póliza de accidente.

Las empresas se comprometen a contratar una póliza de seguros, que darán a conocer a las personas trabajadoras, cubriendo los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, así como el riesgo de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo, por importe de 40.000 euros de indemnización, en favor de sus beneficiarios/as de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos/as legales, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

La contratación de la póliza se hará por un período de un año, renovándose de acuerdo con la cuantía pactada en la negociación del Convenio Colectivo. Los representantes de las personas trabajadoras tendrán acceso a la información que demanden con respecto a las entidades contratadas.

Artículo 47. Cláusula de descuelgue.

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de las personas trabajadoras o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha

hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. 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.

De no existir acuerdo, se comunicará a la Comisión Paritaria del convenio, cuyos miembros examinarán los datos puestos a su disposición, podrán recabar la documentación complementaria que estimen pertinente para una mejor o más completa información y oírán a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias a las que se refiere el párrafo segundo del presente artículo.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

Los representantes legales de las personas trabajadoras, así como los representantes sindicales y los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

Capítulo VII. SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 48. Seguridad y salud laboral.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresas y personas trabajadoras pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.
- Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas llevarán a cabo una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los equipos de trabajo y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Si los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, las empresas realizarán aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, de forma que se elimine o reduzca el riesgo detectado.
- Toda modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, comportará necesariamente una actualización de la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, así como su puesta en conocimiento a las personas trabajadoras afectadas y/o a sus representantes legales.
- Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. La revisión deberá llevarse a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.
- Cuando quedase acreditado que las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, la empresa propiciará, si resultase posible, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. Si no resultase posible, la trabajadora podrá acogerse a la situación de Incapacidad Temporal si así lo certifica el médico que en el Régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora.
- Para la evaluación de los puestos de trabajo expuestos a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tienen derecho a ser informados y formados sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
- En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más personas trabajadoras, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:
Hasta 49 trabajadores personas trabajadoras:1 Delegado/a de Prevención.
De 50 a 100 personas trabajadoras:2 Delegados/as de Prevención.
De 101 a 500 personas trabajadoras:3 Delegados/as de Prevención.
De 501 a 1000 personas trabajadoras:4 Delegados/as de Prevención.
En las empresas de hasta treinta personas trabajadoras el Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve personas trabajadoras habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido por y entre los Delegados/as de Personal.
- Las empresas que cuenten con representantes de las personas trabajadoras adoptarán las medidas adecuadas para que reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y sobre las medidas de emergencia a que se refiere el artículo 20 de la Ley 31/1995.

Artículo 49. Indumentaria.

Será obligación de la empresa proporcionar a las personas trabajadoras la ropa y prendas de seguridad necesarias para el ejercicio de su profesión, de conformidad con la legislación vigente.

Al personal de movimiento se le dotará de un equipo de verano, consistente en dos camisas y dos pantalones, y otro equipo de invierno consistente en dos pantalones, dos camisas y dos jerseys.

Cada dos años se le dotará de una prenda de abrigo (cazadora, anorak, etc.)

Al personal de talleres se le dotará de dos monos ligeros en verano y dos de invierno, así como botas de seguridad.

Con carácter general, la indumentaria correspondiente al verano se entregará en el mes de mayo, en tanto que la correspondiente al invierno será entregada en el mes de octubre. No obstante, cuando la persona trabajadora por causa extraordinaria tenga deteriorada alguna de las prendas antes mencionadas, se le cambiará por una nueva, previa justificación del incidente.

Capítulo VIII. GARANTIA SINDICAL.

Artículo 50. Derechos y responsabilidades sindicales.

Las empresas y personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales regulados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y, en lo no previsto por ésta, en el Estatuto de los Trabajadores. Respecto a la acumulación de horas sindicales, en cada empresa se determinará el o los miembros del Comité de Empresa en quienes se concentren dichas horas en los términos establecidos tanto en dicha Ley como en el Estatuto de los Trabajadores. También se podrán acumular las horas sindicales que correspondan a cada delegado de personal o miembro del Comité de Empresa por periodo de tres meses.

La utilización de las horas sindicales deberá comunicarse con 48 horas de antelación a su disfrute, siempre que sea posible.

Artículo 51. Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La empresa entregará copia de la transferencia a la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 52. Secciones sindicales.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

A estos efectos, se consideran personas trabajadoras tanto aquellas que sean sujetos de una relación laboral como aquellas que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

1. La libertad sindical comprende:

- a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.
- b) El derecho de la persona trabajadora a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- c) El derecho de los/as afiliados/as a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- d) El derecho a la actividad sindical.

2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

- a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.
- b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

- c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.
- d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Artículo 53. Partes de trabajo.

Para que el Comité de Empresa tenga plenas garantías en la defensa de los hechos, en los partes de los conductores se debe de especificar con claridad cualquier anomalía observada o avería ocasionada en los vehículos y motivos que han dado lugar a ella. Así mismo el personal de taller debe de especificar en la hoja de trabajo todo aquel trabajo que haya realizado diariamente, detallando el horario empleado en el mismo.

Los representantes sindicales tendrán acceso a los mismos y las personas trabajadoras, previa solicitud a la empresa, tendrán derecho a que les sea facilitada una copia de su parte.

Artículo 54. Canon de negociación.

Con el fin de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán hacer efectiva la cuantía que se establezca por dichos sindicatos, en concepto de canon de negociación. En todo caso se respetará la voluntad individual de la persona trabajadora.

La empresa procederá a su descuento sobre los salarios, con los requisitos expuestos para el descuento de la cuota sindical, de aquellas personas trabajadoras interesadas en la realización de tal operación.

Capítulo IX. OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 55. Privación del carnet de conducir.

El conductor que se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en la empresa desempeñando otros trabajos relacionados con el transporte, conservando su antigüedad y salarios del conductor por un plazo máximo de un año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice.

Será por cuenta de la empresa el coste económico del curso establecido legalmente para la recuperación de los puntos, que deberá realizarse fuera de la jornada laboral.

Artículo 56. Jubilación anticipada y jubilación parcial.

Las personas trabajadoras podrán acogerse a la jubilación anticipada en los supuestos y condiciones previstos en los artículos 206, 207 y 208 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como a la jubilación parcial anticipada regulada en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 215 de la citada Ley General de la Seguridad Social.

Capítulo X. ORGANIZACION DEL TRABAJO Y MODIFICACION Y SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 57. Facultad organizativa del trabajo.

La persona trabajadora estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa o persona en quien ésta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, la persona trabajadora debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio Colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquella en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, la persona trabajadora y la empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad de los trabajadores disminuidos, en su caso.

Artículo 58. Políticas de igualdad.

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.

Conforme a lo anterior, se establecen los siguientes principios generales sobre políticas de igualdad:

- a) El derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades requiere de las empresas del sector prevenir la discriminación por cuestiones de orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) Cuando se dé el supuesto previsto en el art. 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se elaborará por parte de las empresas un plan de igualdad.

Artículo 59. Movilidad Funcional.

De conformidad a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u

organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá su retribución de origen. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes dentro de dicho grupo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos contenidas en el presente Convenio.

Artículo 60. Movilidad geográfica.

Las empresas podrán efectuar desplazamientos de las personas trabajadoras en base a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con lo establecido al respecto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses, tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.

La empresa podrá trasladar el personal con carácter forzoso como consecuencia de la sanción que le hubiere sido impuesta, con los requisitos y en la forma que la legislación vigente establezca.

Con anterioridad al traslado se procederá a un período de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras, en los supuestos previstos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores. La duración de dicho período no podrá exceder de quince días naturales.

La persona trabajadora afectada por el traslado podrá optar por la no aceptación y consiguiente extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Al acordar los traslados forzosos, la empresa tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de la persona trabajadora, de manera que hayan de sufrirlo quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados. En igualdad de circunstancias, se trasladará a las personas trabajadoras con menor antigüedad en la empresa.

En todo caso, los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

En caso de traslado definitivo de una persona trabajadora a un lugar distinto de su residencia y que no hubiese sido solicitado por este, la empresa habrá de abonarle los gastos de viaje propios y de los familiares a su cargo, así como los de traslado de muebles y enseres. Además, la empresa abonará a la persona trabajadora afectada, en concepto compensación, el importe correspondiente a dos meses de retribución salariales, consistente en salario base, antigüedad, plus convenio y plus de transporte.

Si el traslado fuese a petición de la persona trabajadora no tendrá derecho a compensación alguna y, si fuese de común acuerdo entre ambas partes, la compensación será la que las mismas convengan.

En el caso de que una persona trabajadora fallezca o quede imposibilitado para volver a su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado hasta el lugar de su residencia.

Artículo 61. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto las de carácter individual como colectivo, se seguirá el trámite establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en cada caso.

Artículo 62. Personal con capacidad disminuida.

En los casos de disminución de facultades de una persona trabajadora, las empresas de transportes, por iniciativa propia o a petición de la persona trabajadora, podrán disponer el pase de éste a una categoría inferior o superior o a otro grupo profesional, destinándolo a un quehacer compatible con sus aptitudes.

Para efectuar este cambio de categoría o de grupo es indispensable, por parte de la empresa, instruir el oportuno expediente ante la Autoridad Laboral, acompañado del reconocimiento facultativo de la persona interesada, el cual será oído inexcusablemente.

Artículo 63. Permutas.

Solamente podrán solicitar permutas las personas trabajadoras de la misma categoría que desempeñen cargos de idénticas características.

Dichas peticiones habrán de fundarse en algún motivo justificado y serán atendidas siempre que no exista perjuicio para tercero o para la buena marcha del servicio y no haya sido sancionado alguno de los permutantes con la pérdida de este derecho.

Salvo razón bastante en contra, se autorizarán las permutas dentro de la misma localidad cuando se funden en proximidad del centro de trabajo a la vivienda, en el deseo de adquirir una mayor capacidad profesional o en otras razones semejantes.

Artículo 64. Subrogación de personal.

En materia de subrogación de personal se estará a lo dispuesto en el Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor. Resolución de 13 de febrero 2015. BOE 26 febrero 2015, núm. 49.

Artículo 65. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Conforme al artículo 9 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo XI. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 66. Principios de ordenación.

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

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de las personas trabajadoras, si los hubiere.

Artículo 67. Faltas leves.

Se considerarán como faltas leves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

- d. El abandono del puesto de trabajo por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g. La embriaguez no habitual en el trabajo, si no es personal de conducción.

Artículo 68. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos, cuando no afecte a los distintos servicios de movimiento, y dos o más faltas de esta naturaleza, en el mismo período de tiempo, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d. La simulación de una situación de Incapacidad Temporal, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 69 del presente convenio.
- e. La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
- j. La embriaguez habitual en el trabajo.
- k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 69. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertida. Cuando la impuntualidad pueda alterar la puntual salida de los vehículos, tendrán esta consideración más de seis faltas de este tipo.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- k. El acoso sexual.
- l. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll. Las derivadas de los apartados d) del artículo 67 y l) y m) del artículo 68 de este convenio.
- m. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 70. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores, son las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 71. Excepciones.

No se considerarán injustificadas las ausencias al trabajo por privación de libertad de la persona trabajadora, si este fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

CAPÍTULO XII. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.**Artículo 72. Conciliación de la vida familiar y laboral.****1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.**

El contrato de trabajo podrá suspenderse por nacimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de

suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

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

- c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados a y b tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
- d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- e) En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2. Reducción de la jornada por motivos familiares.

- a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, 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 el acuerdo a que llegue con la empresa.

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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en caso de nacimiento prematuro del hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación el parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario. Para la determinación del período de disfrute de este permiso y/o concreción horaria de la reducción de jornada se aplicarán las reglas de concreción horaria y resolución de conflictos contenida en la letra c) de este artículo.

- b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que haya sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo menor el menor sujeto a acogimiento permanente o guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de

jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

d) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado c) anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

3. Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora 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.

El presente artículo reproduce la normativa general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo, por lo que la vigencia del mismo y de su contenido, queda supeditado a las modificaciones que pudiesen producirse sobre el texto del Estatuto de los trabajadores y/o normas de general aplicación que contemplen las materias reguladas en el presente artículo. De esta forma el contenido de este artículo, resultará modificado de forma automática por la normativa de superior rango.

Capítulo XIII. SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES.

Artículo 73. Sistema de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía.

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo

dispuesto en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero del 2015, y en su Reglamento de desarrollo publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2022.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos e individuales a los que se refiere el apartado 3 de la estipulación tercera del citado Acuerdo Interprofesional.

A N E X O I

TABLA DE SALARIOS

GRUPO PROFESIONAL I

	SALARIO BASE (euros/mes)			PLUS CONVENIO (euros/mes)		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Jefe/a de Servicios	1.359,52	1.408,46	1.461,98	138,97	143,97	149,44
Licenciados/as e Ingenieros/as	1.340,13	1.388,37	1.441,13	138,97	143,97	149,44
Ing.Téc., Diplomados/as Univ. y A.T.S	1.216,52	1.260,31	1.308,20	138,97	143,97	149,44
Inspector/a principal	1.291,58	1.338,08	1.388,93	138,97	143,97	149,44
Jefe/a de sección	1.226,33	1.270,48	1.318,76	138,97	143,97	149,44
Jefe/a de negociado	1.206,71	1.250,15	1.297,66	138,97	143,97	149,44
Jefe/a de estación/administración	1.252,89	1.297,99	1.347,31	138,97	143,97	149,44
Jefe/a de taller	1.243,10	1.287,85	1.336,79	138,97	143,97	149,44
Jefe/a de tráfico	1.200,92	1.244,15	1.291,43	138,97	143,97	149,44
Encargado/a-Contraмаestre	1.195,07	1.238,09	1.285,14	138,97	143,97	149,44
Encargado/a general	1.191,18	1.234,06	1.280,95	138,97	143,97	149,44
Encargado/a de garaje	1.177,53	1.219,92	1.266,28	138,97	143,97	149,44

GRUPO PROFESIONAL II

	SALARIO BASE (euros/mes)			PLUS CONVENIO (euros/mes)		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Oficial administrativo/a 1ª	1.189,12	1.231,93	1.278,74	138,97	143,97	149,44
Oficial administrativo/a 2ª	1.159,58	1.201,32	1.246,97	138,97	143,97	149,44
Jefe/a Encargado/a de admón. en ruta	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Taquillero/a	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Factor	1.141,40	1.182,49	1.227,42	138,97	143,97	149,44
Encargado/a de consigna	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Encargado/a de segunda	1.140,02	1.181,06	1.225,94	138,97	143,97	149,44
Inspector/a	1.179,07	1.221,52	1.267,94	138,97	143,97	149,44
Conductor/a	1.140,48	1.181,54	1.226,44	138,97	143,97	149,44
Conductor/a-perceptor/a	1.292,33	1.338,85	1.389,73	138,97	143,97	149,44
Conductor/a-mecánico/a	1.165,66	1.207,62	1.253,51	138,97	143,97	149,44
Cobrador/a	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Jefe/a de equipo	1.165,61	1.207,57	1.253,46	138,97	143,97	149,44
Oficial de taller 1ª	1.151,27	1.192,72	1.238,04	138,97	143,97	149,44
Oficial de taller 2ª	1.141,91	1.183,02	1.227,97	138,97	143,97	149,44

GRUPO PROFESIONAL III

	SALARIO BASE (euros/mes)			PLUS CONVENIO (euros/mes)		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Auxiliar administrativo/a	1.141,40	1.182,49	1.227,42	138,97	143,97	149,44
Cobrador/a de facturas	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Mozo/a de taller o especialista y ayudante	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Personal de engrasado-lavado	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Vigilante, guarda y portero/a	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Telefonista	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Personal de limpieza	1.136,99	1.177,92	1.222,68	138,97	143,97	149,44
Aprendiz de oficio	915,94	948,91	984,97	138,97	143,97	149,44

A N E X O I I**TABLA DE ANTIGÜEDAD CON VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2024, 2025 Y 2026****GRUPO PROFESIONAL I**

	BIENIO (euros/mes)			QUINQUENIO (euros/mes)		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Jefe/a de Servicios	55,03	57,01	59,18	110,12	114,08	118,42
Licenciados/as e Ingenieros/as	54,15	56,1	58,23	108,28	112,18	116,44
Ing.Téc., Diplomados/as Univ. y A.T.S	48,35	50,09	51,99	96,71	100,19	104,00
Inspector/a principal	51,87	53,74	55,78	103,73	107,46	111,54
Jefe/a de sección	48,81	50,57	52,49	97,59	101,10	104,94
Jefe/a de negociado	47,92	49,65	51,54	95,75	99,20	102,97
Jefe/a de estación/administración	50,05	51,85	53,82	100,10	103,70	107,64
Jefe/a de taller	49,57	51,35	53,30	99,18	102,75	106,65
Jefe/a de tráfico	47,62	49,33	51,20	95,23	98,66	102,41
Encargado/a-Contramaestre	47,37	49,08	50,95	94,68	98,09	101,82
Encargado/a general	47,16	48,86	50,72	94,31	97,71	101,42
Encargado/a de garaje	46,51	48,18	50,01	93,04	96,39	100,05

GRUPO PROFESIONAL II

	BIENIO(euros/mes)			QUINQUENIO (euros/mes)		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Oficial administrativo/a 1ª	47,05	48,74	50,59	94,13	97,52	101,23
Oficial administrativo/a 2ª	45,67	47,31	49,11	91,35	94,64	98,24
Jefe/a Encargado/a de admón. en ruta	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Taquillero/a	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Factor	44,82	46,43	48,19	89,64	92,87	96,40
Encargado/a de consigna	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Encargado/a de segunda	44,77	46,38	48,14	89,52	92,74	96,26
Inspector/a	46,60	48,28	50,11	93,17	96,52	100,19
Conductor/a	44,77	46,38	48,14	89,57	92,79	96,32
Conductor/a-perceptor/a	45,29	46,92	48,70	90,60	93,86	97,43
Conductor/a-mecánico/a	45,95	47,60	49,41	91,92	95,23	98,85
Cobrador/a	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Jefe/a de equipo	45,95	47,60	49,41	91,92	95,23	98,85
Oficial de taller 1ª	45,29	46,92	48,70	90,60	93,86	97,43
Oficial de taller 2ª	44,82	46,43	48,19	89,64	92,87	96,40

GRUPO PROFESIONAL III

	BIENIO (euros/mes)			QUINQUENIO (euros/mes)		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Auxiliar administrativo/a	44,82	46,43	48,19	89,64	92,87	96,40
Cobrador/a de facturas	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Mozo/a de taller o especialista y ayudante	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Personal de engrasado-lavado	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Vigilante, guarda y portero/a	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Telefonista	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Personal de limpieza	44,62	46,23	47,99	89,22	92,43	95,94
Aprendiz de oficio	34,26	35,49	36,84	68,53	71,00	73,70

A N E X O I I I
PROPUESTA DE FINIQUITO

La empresa _____ informa
a D./D^a. _____, con domicilio en
_____, que
presta sus servicios en la misma desde _____ hasta _____, en que
finalizará su contrato, con la categoría de _____, que, a la fecha de hoy, el importe de su
liquidación total en esta empresa es de _____ euros.

Esta cantidad se verá incrementada, en su caso, con las demás percepciones que se devenguen por la persona trabajadora
entre esta fecha y la de terminación de su contrato.

_____, a _____, de _____ de 202__.

Fdo.: Por la empresa _____

Esta propuesta se deberá siempre acompañar con la comunicación o preaviso de cese.

A N E X O I V**PREAVISO DE EXTINCION DE CONTRATO**

La empresa _____ a la persona trabajadora.

Sr. D. _____.

Muy Sr./Sra. Nuestro/a:

De acuerdo con el artículo 29 del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de Transporte de Viajeros por Carretera, mediante el presente **Preaviso de Extinción de Contrato**, le comunicamos que la finalización de su relación laboral con esta empresa, conforme al contrato suscrito por ambas partes, finalizará el próximo día _____ de _____ de 202__.

Sírvase firmar el recibí y conservar el duplicado de la presente.

_____, a _____, de _____ de 202__.

Por la empresa

El/La Trabajador/a

A N E X O V
RECIBO FINIQUITO

D. _____ que ha trabajado en la
Empresa _____ desde _____
hasta _____ con la categoría profesional de _____, **declaro**
que he recibido de ésta, la cantidad de _____ pesetas, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la **AGRUPACIÓN PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE ASEMPAL**.

Fecha de expedición,

SELLO Y FIRMA

El/la trabajador/a (1) _____ usa de su derecho a
que esté presente en la firma un representante
legal suyo en la empresa.

(1) *SI o NO*

_____, a _____, de _____ de 202__.

EL/LA TRABAJADOR/A Y REPRESENTANTE LEGAL (EN SU CASO)

POR LA EMPRESA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Organización Empresarial.

ANUNCIOS EN GENERAL Y COMUNICACIONES OFICIALES

1722/25

GESTIÓN DE AGUAS DEL LEVANTE ALMERIENSE S.A.

ANUNCIO

D. David Lozano Aguilera, Gerente de Gestión de Aguas del Levante Almeriense S.A. (GALASA), empresa gestora de los servicios de abastecimiento, saneamiento y depuración de agua hace saber que, de conformidad con lo dispuesto en las Ordenanzas Fiscales Reguladoras de las Tasas por Suministro y Saneamiento de Agua, se exponen al público los padrones de facturación correspondientes al periodo de 3er bimestre del 2025 de los municipios:

- Carboneras
- Huércal-Overa
- Mojácar

La exposición pública será por plazo de quince días hábiles, contados desde la publicación de este anuncio.

Durante dicho plazo, los interesados podrán examinarlos en las oficinas de la empresa sitas en Vera (Almería), en Ctra. Nacional 340 km. 533, en horario de lunes a viernes de 9,00 a 13,00 y, en su caso, formular las reclamaciones oportunas.

El período de recaudación voluntaria finaliza el 04 de julio de 2025.

Las deudas no satisfechas al finalizar el plazo voluntario de pago se exigirán conforme a la Legislación Vigente.

Vera (Almería), a 10 de junio de 2025

EL GERENTE, David Lozano Aguilera.