

**JUNTA DE ANDALUCIA****CONSEJERIA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGIA  
SEVILLA**

ANUNCIO de la Secretaría General de Industria, Energía y Minas, por el que se somete a información pública la solicitud de Autorización Administrativa Previa y de Autorización Administrativa de Construcción del PROYECTO CIERRE DEL/RONDA CON L/UBRIQUE, CON CONDUCTOR LA 56(47AL1/8-ST1A) EN LOS T.T.M.M. DE MONTECORTO Y GRAZALEMA (MÁLAGA, CÁDIZ)

Ref. SE/EE  
Expte: 20180378

De acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por los que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimiento de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública la solicitud de Autorización Administrativa Previa y la Autorización Administrativa de Construcción del PROYECTO DE CIERRE DE L/RONDA CON L/UBRIQUE, CON CONDUCTOR LA 56(47AL1/8-ST1A) EN LOS T.T.M.M. DE MONTECORTO Y GRAZALEMA, (MÁLAGA, CÁDIZ), y cuyas principales características son las siguientes:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica, S.L.U. con C.I.F. B-82846817  
Domicilio: social en Av. Vilanova nº 12, a efectos de notificaciones en C/ Caracola, S/N; CP: 11.011 (Cádiz)  
Términos municipales afectados: MONTECORTO (MÁLAGA) Y GRAZALEMA, (CÁDIZ)

Finalidad de la instalación: Nuevo cierre entre las líneas Ubrique y Ronda 20KV, pertenecientes a la compañía eléctrica, este cierre se conectará en un extremo en el apoyo A-141477 de L/Ronda, una vez sustituido por el proyectado y en el otro extremo se conectará en el apoyo A- 889380 de L/Ubrique una vez sustituido por el proyectado. El objeto de dicha actuación es mejorar el suministro de la zona.

Las características más importantes del proyecto son:

Se realizará una nueva línea aérea con conductor LA 56(47AL1/8-ST1A) de 1878,26 metros, en simple circuito sobre apoyos nuevos.

Se instalarán 13 nuevos apoyos, de los cuales dos de ellos se emplearán para sustituirlos por los apoyos existentes A-141477 y A-889380, colocando en estos seccionadores unipolares, por lo que se consideran apoyos frecuentados instalándose antiescalo y acerado perimetral.

Se instalarán aisladores poliméricos y espirales anticolisión.

Lo que se hace público para conocimiento general, a fin de que durante el plazo de veinte (20) días hábiles, a partir del día siguiente a su publicación, puedan formularse por las personas interesadas las alegaciones que estimen oportunas, en relación con el trámite sectorial de Autorización Administrativa Previa y Autorización Administrativa de Construcción. Para ello, podrá ser examinada la documentación presentada por el peticionario, bien telemáticamente en la página web del Portal de la Transparencia de la Junta de Andalucía, en la url: [www.juntadeandalucia.es/transparencia.html](http://www.juntadeandalucia.es/transparencia.html), o bien presencialmente en las dependencias de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Cádiz (Servicio de Industria, Energía y Minas), sita en la calle Plaza Asdrúbal, s/n, 11008 – CÁDIZ y en las dependencias de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Málaga (Servicio de Industria, Energía y Minas), sita en la Avenida de Juan XXIII, nº 82, C.P. 29006, en horario de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes salvo días festivos.

Las alegaciones deberán ser dirigidas, según sea la provincia afectada, a la Delegación correspondiente. Se presentarán 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 Hacienda, Industria y Energía, o bien en cualquier otro registro administrativo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 19.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

08/03/2019. LA SECRETARIA GENERAL DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS. Fdo.: Natalia González Hereza.

Nº 28.208

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION  
Y TRABAJO AUTONOMO  
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: INDUSTRIAS  
ALMADRABERAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ**

Expediente: 11/01/0054/2019

Fecha: 20/05/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11001415011985.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector INDUSTRIA ALMADRABERA de la provincia de Cádiz, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 21-03-2019, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 14-03-2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de

la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 17 de mayo de 2019. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ALMADRABERA  
DE BARBATE, TARIFA Y TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO  
DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.-**

Art. 1º. ÁMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las Empresas Almadraberías de Barbate, Tarifa y para todos aquellos Centros de Trabajo que realicen dicha actividad en la Provincia de Cádiz.-

Art. 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.- Este Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de las Empresas cuya actividad sea la Industria Almadrabería.-

Art. 3º.- ÁMBITO PERSONAL.- Se regirán por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores y trabajadoras que realicen las funciones a que se refiere el artículo anterior.-

También se regirán por esta norma todas las Empresas dedicadas a la mencionada actividad. En cuanto a los trabajadores y las trabajadoras de Alta Dirección, se estará a lo dispuesto en los arts. 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Adicional Segunda de la indicada Ley, así como al Real Decreto 1.382/85, de 1 de Agosto, que regula estas relaciones laborales especiales.-

Art. 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.- La vigencia temporal del presente Convenio Colectivo será de un año, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2.019 y terminando su vigencia el 31 de Diciembre de 2.019.-

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.-

En el caso de que no mediara denuncia por ninguna de las partes, se reavisarán los conceptos económicos y salariales en lo que haya subido el IPC en los doce meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.-

Art. 5º.- LICENCIAS.- Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo tienen derecho a las siguientes licencias con sueldo:

A.- Por matrimonio, 15 días naturales.-

B.- Por enfermedad grave o fallecimiento, accidente u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, hijos o hermanos, dos días, ampliables a cuatro días en caso de que tengan que desplazarse de su domicilio habitual

C.- Por enfermedad grave o fallecimiento de nietos o abuelos, un día, ampliable a dos en caso de que tenga que desplazarse de su domicilio habitual.-

D.- Por nacimiento de hijos, dos días, ampliables a cuatro días cuando el hecho se dé fuera del domicilio habitual.-

E.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.-

Art. 6º.- JORNADA LABORAL.- La jornada laboral será de 37'5 horas semanales. Se pacta expresamente que la jornada será continuada, manteniéndose la tradición costumbre de que el personal disponga de un cuarto de hora para el bocadillo.-

Art. 7º.- CONTRATO DE TRABAJO.- Las Empresas estarán obligadas a especificar en los contratos de trabajo, así como en las nóminas, la categoría profesional del trabajador o trabajadora.-

En los contratos se especificará de una forma clara qué tipo de contrato, duración del mismo y si el trabajador o trabajadora es fijo discontinuo, fijo de plantilla o trabajador interino.-

Las Empresas estarán obligadas a contratar a los trabajadores que tuvieron en la Temporada del año anterior. En los casos en que se tenga que cubrir una vacante, se pondrá en conocimiento de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.-

Art. 8º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Las horas extraordinarias trabajadas de Lunes a Viernes se abonarán a razón de 12,23 Euros. Las horas extraordinarias trabajadas en Sábados, Domingos o Festivos, se abonarán a razón de 17,66 Euros.-

Art. 9º.- PLUS DE TRANSPORTE Y ASISTENCIA.- Los trabajadores La plantilla percibirán en concepto de Plus de Transporte y Asistencia, la cantidad de 6,64 Euros por día trabajado. Si bien el referido plus se abonará también durante las vacaciones.

Art. 10º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Las pagas extraordinarias serán de 30 días cada una (Julio y Diciembre), a salario convenio, y el trabajador percibirá su importe en proporción a los días de duración del contrato o Temporada.-

Art. 11º.- INDEMNIZACIONES POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.- Los trabajadores o trabajadoras que causen Baja durante el transcurso de la Temporada por causa de enfermedad percibirán, a partir del tercer día de la fecha de la Baja Médica Oficial, cada vez que ésta se produzca y hasta la fecha de su Alta, dentro de la duración del contrato o hasta la finalización de éste si persistiere su incapacidad, las cantidades íntegras que por los conceptos de salario base, Julio, Navidad, Vacaciones y Plus de Capturas le correspondan. Si la causa de la Baja obedeciera a Accidente de Trabajo, el trabajador percibirá esas cantidades desde el primer día.-

Art. 12º.- TRABAJO DE CAPACIDAD DISMINUIDA.- Las Empresas se comprometen a ocupar a estos trabajadores en las vacantes que puedan producirse o puestos que puedan crearse.-

Art. 13º.- GARANTÍAS DEL PUESTO DE TRABAJO.- Las Empresas se comprometen a reincorporar a todo el personal que prestara sus servicios en la Campaña anterior y reservarán las plazas durante cuatro días a partir de la fecha de la incorporación general, tras previa información del personal que la Empresa tenía en la Campaña anterior y a los Delegados de Personal. Pasados los cuatro días, más el Informe de los Delegados de Personal, las Empresas podrán cubrir vacantes a su elección. El preaviso antes de iniciar la Campaña será de quince días.-

Art. 14º.- PLUS DE CAPTURAS.- Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán del "Plus de Capturas" siguiente:

Por cada ATÚN o ATUARRO:

De 1 a 1.000 .....	0,75 Euros
De 1.001 a 1.500 .....	1,08 Euros
De 1.501 a 2.000 .....	1,17 Euros
De 2.001 a 2.500 .....	1,39 Euros
De 2.501 a 3.000 .....	1,46 Euros
De 3.001 a 3.500 .....	1,70 Euros
De 3.501 a 4.000 .....	1,77 Euros
De 4.001 a 4.500 .....	1,98 Euros
De 4.501 a 5.000 .....	2,12 Euros

De 5.000 en adelante, se negociará en cada Empresa la cantidad a abonar.-  
Los atunes de revés se pagarán a 0,69 Euros en las Almadrabas que pesquen el derecho y el revés.-

Por cada Pez Espada .....	0,47 Euros
Por cada sarda, albacora y/o cachorreta .....	0,00779 Euros
Por cada bonito grande .....	0,00546 Euros
Por cada bonito chico y melva .....	0,00283 Euros

A este Plus de Capturas tendrán opción todos los trabajadores de las Empresas; si algún trabajador alguna persona trabajadora extinguiera su relación laboral con cualquiera de las Empresas antes de terminar la Temporada, la Empresa le pagará la parte proporcional de captura que tuviera en el momento de su extinción laboral.-

Los Copejadores recibirán, además, 1,92 Euros por cada Atún, a repartir entre los que ocupen estos cargos.-

Las Empresas entregarán a sus trabajadores cuatro melvas o bonitos semanales, cuando haya pesca.-

Art. 15º.- INCREMENTOS POR CARGOS Y CATEGORÍAS.- Los trabajadores beneficiados por el presente Convenio Colectivo que ocupen los distintos cargos en las Almadrabas percibirán un incremento de la asignación diaria y por cada día de duración del contrato conforme se relaciona en el art. 17: Tabla de Salarios del presente Convenio Colectivo.-

Art. 16º.- ACCIÓN SINDICAL EN LAS ALMADRABAS.- Se reconoce a los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa como interlocutores válidos para el tratamiento y sustanciación de las relaciones industriales.-

Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los órganos respectivos del personal, que establecen las disposiciones legales, adaptadas al marco legal que las regula y a las características de las Empresas.-

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical en todo lo concerniente a esta materia. Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a veinte horas mensuales acumulables trimestralmente.-

Las Empresas descontarán de los haberes de los trabajadores la cuota sindical que corresponda, siempre que éstos así lo soliciten por escrito.-

Art. 17º.- TABLA DE SALARIOS.- Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán un salario base de 32,37 Euros diarios, incrementadas con las partes proporcionales de pagas extras de Julio y Navidad (5,35 Euros) y Vacaciones (2,70 Euros), más el Plus de Transporte y Asistencia a que hace referencia el art. 9 del presente Convenio Colectivo. Regirán para toda la Campaña de 2019 y no serán alterados.-

Los incrementos por Cargos y Categorías mencionados en el art. 15 se fijan en las siguientes cantidades por cada día de duración del contrato:

1.- Copejador/a .....	1,73 Euros
2.- Proel/a .....	1,09 Euros
3.- Patrón/a de Almadraba .....	1,95 Euros
4.- Velamen .....	1,95 Euros
5.- Motorista .....	4,18 Euros
6.- Conductor/a .....	4,18 Euros
7.- Patrón/a de Falucho .....	5,53 Euros
8.- Ayudante/a Patrón/a Falucho .....	1,42 Euros
9.- Tripulante/a de Sacada/Vigilantes/as, percibirán el importe de cuatro horas extraordinarias por cada día normal (laborable) de permanencia en el mar; y el importe de doce horas extraordinarias por cada día festivo (Sábados, Domingos y Festivos), de permanencia en la mar.-	

Tendrán la consideración de Velamen aquellos trabajadores que, sin dejar sus ocupaciones habituales, realicen las costuras de los cables. Habrá uno o dos trabajadores de esta categoría, según el tipo de Almadraba.-

Art. 18º.- ANTIGÜEDAD.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán un premio de antigüedad consistente en el 5% del salario convenio por cada cinco campañas ininterrumpidas y consecutivas al servicio de la Empresa.-

Art. 19º.- SEGURO COLECTIVO.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen a suscribir una Póliza de Seguro Colectivo por Accidente de Trabajo a partir del 1 de Julio de 2019, y que cubra los siguientes riesgos:  
- Muerte por accidente de trabajo: Diecisiete Mil Setecientos tres con sesenta y nueve euros (17.703,69 €).

- Incapacidad permanente Absoluta por accidente de trabajo: Diecisiete Mil Setecientos tres con sesenta y nueve euros (17.703,69 €).

Art. 20º.- ROPA DE TRABAJO.- Las Empresas estarán obligadas a

proporcionar a los trabajadores prendas de trabajo adecuadas para la función que realicen los mismos, que consistirán en las siguientes:

A.- Pantalón de agua y chaquetón, un juego por temporada.-

B.- Botas de agua o zapatos impermeables, un par por temporada.-

C.- Guantes de lana y cuero, los imprescindibles.-

D.- Dos chándals por temporada, que podrán llevar las insignias o nombre de la Empresa.-

E.- Una Bolsa de equipaje.-

F.- Dos camisetas de manga corta.-

Art. 21º.- ALQUITRANADO.- Se pagará la cantidad de 504,00 Euros por trabajador por realizar las faenas de alquitranado. Para las siguientes temporadas se aplicará sobre esta cantidad el incremento salarial que se pacte en Convenio Colectivo de ese año.-

Art. 22º.- JARAMPA O PESCADO NO CONTEMPLADO EN EL PLUS DE CAPTURA.- Todos los pescados que se capturen y no estén contemplados en el Plus de Capturas serán para los trabajadores, y se repartirán en la forma habitual.-

Art. 23º.- TRABAJOS FUERA DE TEMPORADA.- Si las Empresas Almadrabas demandaran ofertas de Empleo fuera de la Temporada, para arranchado y preparación de los enseres de pesca, tendrán preferencia para ocupar estos puestos de trabajo los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa que lo solicitaran, en proporción al número de trabajadores que entraran.-

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA.- Las Empresas se comprometen a facilitar y colaborar con los trabajadores en toda la gestión referente a la tramitación del Seguro de Desempleo, así como las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.-

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA.- Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio se estiman, en cuanto sea posible, en forma conjunta; tendrán consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones más beneficiosas para los trabajadores subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieren gozando de ellas.-

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA.- Por los reunidos se acuerda formar una Comisión Mixta Interpretadora, compuesta por cuatro representantes de los trabajadores -que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes-, y cuatro representantes de las Empresas, para tratar sobre cualquier duda que surja en la aplicación de este Convenio.-

Igualmente intervendrán para resolver los problemas económicos que se planteen a aquel trabajador que cause Baja por Accidente de Trabajo y éste tuviese la consideración de grave.-

La Comisión Mixta resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.-

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

La convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.-

El domicilio de la Comisión Mixta se fija en Cádiz, Avda. de Andalucía, nº 6, 4ª planta (CC.OO.).-

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA.- El Convenio Colectivo para la Campaña de 2020 se negociará en los primeros días de Enero de dicho año.-

Los componentes de la Comisión Negociadora percibirán, por la asistencia a estas reuniones, la cantidad de 48,08 Euros siempre que la Empresa a la que pertenezcan no se encuentre en ese momento trabajando. En caso de que la Empresa esté en activo, se abonará la cantidad equivalente a cuatro horas extraordinarias.-

Los gastos de desplazamiento originados por la asistencia a estas reuniones correrán a cargo de las Empresas, abonándose aparte de la cantidad expresada en el párrafo anterior.-

Se pacta expresamente que, a la vista del incremento que en el presente Convenio han experimentado los Pluses, el incremento de estos conceptos para los años siguientes consistirán en el incremento porcentual medio que experimente este Convenio Colectivo en general.-

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA.- Las horas extraordinarias a que hace referencia el art. 8º de este Convenio tendrán siempre el carácter DE FUERZA MAYOR, de acuerdo con lo establecido en el Orden de 1 de marzo de 1.983.-

CLAUSULA ADICIONAL SEXTA.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a efectuar cotizaciones a la Seguridad Social en la parte proporcional que les corresponda para todos sus trabajadores. Así como éstos deberán hacer frente tanto a su parte de cotización como al abono de sus impuestos.-

CLAUSULA ADICIONAL SÉPTIMA.- La fracción de hora extraordinaria que, sin llegar a los 30 minutos, realicen los trabajadores, se computará como MEDIA HORA EXTRAORDINARIA. La fracción de hora extraordinaria que exceda de 30 minutos se computará como HORA EXTRAORDINARIA COMPLETA.-

CLAUSULA ADICIONAL OCTAVA.- CLAUSULA DE DESCUELGO.- En materia de inaplicación del convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para que el descuelgo pueda darse y con el fin de dar un tratamiento similar a otras almadrabas, la Empresa tendrá que seguir los trámites establecidos en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores según la redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de julio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico,

previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito

**CLAUSULA ADICIONAL NOVENA.**- Como quiera que alguna Almadraba continúa sus actividades una vez terminada la temporada de derecho, a partir de ese periodo no le será de aplicación, en la parte proporcional que le corresponda de las vacaciones, el Plus de Transporte.-

#### ANEXO PRIMERO CATEGORÍAS PROFESIONALES ENUMERACIÓN DE LAS CATEGORÍAS

- CAPITÁN/A PRIMERO
- CAPITÁN/A SEGUNDO
- CAPITÁN/A TERCERO
- ADMINISTRADOR/A DE MAR
- PATRÓN/A DE ALMADRABA
- PROEL/A
- COPEJEADOR/A
- MARINEROS/AS
- PATRÓN/A DE FALUCHO
- MOTORISTA
- MARINERO/A DE FALUCHO
- CONDUCTORES/AS
- VELAMEN
- BUCEADORES/AS
- GUARDIA DE EL REAL

#### DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS

- **CAPITÁN/A PRIMERO:** Es el que tiene a su cargo la dirección técnica y leva de las artes que componen la Almadraba, y las operaciones y faenas de la pesca. Recibe las órdenes directamente de la Dirección de la Empresa.-

- **CAPITÁN/A SEGUNDO:** Es el que a las órdenes del Capitán Primero, y cumpliendo las instrucciones de éste, colabora con el mismo.-

- **CAPITÁN/A TERCERO:** Es el que a las órdenes de los Capitanes Primero y Segundo colabora con ellos en la ejecución de los trabajos.-

- **ADMINISTRADOR/A DE MAR:** Es el que lleva el control de la pesca capturada.-

- **PATRÓN/A DE ALMADRABA:** Es el operario especializado en los distintos trabajos y faenas de la pesca con arte de Almadraba.-

- **PROEL/A:** Es el ayudante del Patrón de Almadraba en sus funciones a bordo de las embarcaciones.-

- **COPEJEADOR/A:** Es el marinero pescador que tiene por misión la captura material del pescado y su leva a la embarcación.-

- **MARINEROS/AS:** Son los hombres dedicados a las faenas de la mar en la pesca con arte de Almadraba.-

- **PATRÓN/A DE FALUCHO:** Es el que reuniendo las condiciones técnicas necesarias tiene a su cargo el mando del Falucho.-

- **MOTORISTA:** Es el mecánico encargado del motor del Falucho.-

- **MARINERO/A DE FALUCHO:** Es el que a las órdenes del Patrón realiza las funciones de la mar y el trasbordo de la pesca desde los barcos de Almadraba al Falucho.-

- **CONDUCTORES/AS:** Son los que manejan los vehículos a motor para el transporte de los materiales.-

- **VELAMEN:** Son los especialistas en la confección de costuras en los cables.-

- **BUCEADORES/AS:** Son los que inspeccionan la situación de las redes, cables y pesca, bajo la superficie. A este personal no le es de aplicación el régimen retributivo de este Convenio.

- **GUARDA DEL REAL:** Es el Subalterno encargado de la Vigilancia de El Real de la Almadraba, materiales y enseres.-

Los cargos enumerados en este Convenio son ejercidos durante los días de acopio de enseres, armado del arte, calamento, pesca, leva y recogida para su almacenamiento.-

#### ANEXO SEGUNDO FALTAS Y SANCIONES

**PRIMERO.**- Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las Empresas del Sector Almadraberero se clasificarán, atendiendo a su importancia y en su caso a la posible reincidencia, en LEVES, GRAVES y MUY GRAVES, siempre en base a lo que se dispone en los apartados siguientes.-

##### A.- FALTA LEVES:

1º.- Hasta cinco faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.-

2º.- La no comunicación a la Empresa con la antelación suficiente, cualquier falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que el trabajador demuestre la imposibilidad de poner en conocimiento de la Empresa su no asistencia con esa antelación.-

3º.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.-

4º.- No comunicar a la Empresa cualquier variación de su situación personal que tenga incidencia laboral, como por ejemplo, el cambio de domicilio habitual.-

5º.- La falta de aseo personal, cuando ésta ocasione protesta de los compañeros de trabajo.-

6º.- La falta de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros de trabajo.-

7º.- La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañen riesgos graves para el trabajador.-

8º.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Caso de que éstas provocaran alboroto se considerarán falta grave.-

**B.- FALTAS GRAVES:** Se considerarán faltas graves las siguientes:

1º.- Más de cuatro faltas de puntualidad en un mes, cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas, sin causa justificada.-

2º.- Faltar tres días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.-

3º.- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado que puedan suponer riesgos o perjuicios de cierta consideración para el propio trabajador, los compañeros de trabajo o la Empresa.-

4º.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de salud laboral en el trabajo, cuando la misma suponga un riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como el negarse a utilizar los medios personales de seguridad en el trabajo facilitados por la Empresa.-

5º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la integridad física del mismo o para la salud, tanto de él como de los demás trabajadores.-

6º.- La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.-

7º.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.-

8º.- Proporcionar datos reservados o información de la Empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.-

9º.- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que pudiera causar perjuicios graves para la Empresa o para los compañeros de trabajo.-

10º.- No advertir inmediatamente a sus superiores, o al empresario, de cualquier anomalía, avería o accidente que se observe en las instalaciones de la Almadraba, maquinaria o buques.-

**C.- FALTAS MUY GRAVES:** Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1º.- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas durante un período de tres meses consecutivos o veinte durante seis meses.-

2º.- Faltar al trabajo más de tres días en un mes sin causa que lo justifique.-

3º.- La deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, relacionado con la gestión o trabajo encomendado; el robo, tanto a la Empresa como a los compañeros; inutilizar, destruir o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos y embarcaciones de las Empresas.-

4º.- La embriaguez y la toxicomanía en el caso de que estas circunstancias repercutieran negativamente en el desarrollo del trabajo encomendado al trabajador afectado o al de sus compañeros.-

5º.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pudiera derivarse un perjuicio para la Empresa.-

6º.- Los malos tratos de palabra u otras faltas graves de respeto y consideración a los superiores.-

7º.- La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicio grave a sus compañeros o daños graves a la Empresa.-

8º.- El abuso de autoridad por quien la ostente.-

9º.- La desobediencia continuada o persistente.-

10º.- El abandono del trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando de responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la Empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.-

11º.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

12º.- El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

**SEGUNDO.- SANCIONES.**

Las sanciones que las Empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas por los trabajadores, serán las siguientes:

- A) POR FALTAS LEVES:

\* Amonestación verbal.-

\* Amonestación por escrito.-

- B) POR FALTAS GRAVES:

\* Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.-

- C) POR FALTAS MUY GRAVES:

\* Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.-

\* Despido.-

Previamente a la imposición de sanciones por parte de la Empresa por faltas graves o muy graves a los miembros del Comité de Empresa o los representantes legales de los trabajadores, les será instruido Expediente contradictorio, en el que serán oídos -además del trabajador expedientado-, los restantes miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.-

#### ANEXO TERCERO SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Cuando por término de la concesión de la explotación de la Almadraba o

por cualquier otra causa, se produzca un cambio en la Empresa que explota la misma, la Empresa que acceda a esta explotación estará obligada a subrogarse en los contratos de trabajo del personal que prestaba servicios para la anterior, respetándoles los derechos y obligaciones laborales conforme a lo dispuesto en el art. 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.-

#### ANEXO CUARTO MEDIDAS DE IGUALDAD

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo, en los términos establecidos en los artículos 43 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas firmantes del presente acuerdo se comprometen igualmente a la implantación de medidas para impulsar y hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 45 de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el que se establece que "las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral."

Las medidas de igualdad que adopten las empresas podrán contemplar, entre otras, las materias de la de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo establecidas en el apartado 2 del artículo 46 de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Las empresas tendrán que tomar Medidas Específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Nº 41.100

### CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: EMSISA EMPRESA PUBLICA, S.A.

Expediente: 11/01/0002/2019

Fecha: 20/05/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11004281012009.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa EMSISAMUNICIPAL S.A. PERSONALLABORAL, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 3-1-2019, subsanado el 16-05-19, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 1-10-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

#### RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 20 de mayo de 2019. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

EMSISA Empresa Municipal, S.A.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE EMSISA  
Empresa Municipal, S.A.2018-2021

#### ÍNDICE

##### CAPITULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. – Ámbito funcional

Artículo 2. – Ámbito personal.

Artículo 3. – Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.

Artículo 4. – Representación.

Artículo 5. – Condiciones más beneficiosas.

Artículo 6. – Legislación supletoria.

Artículo 7. – Vinculación a la totalidad.

##### CAPÍTULO II. COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE SEGUIMIENTO.

Artículo 8. – Comisión Mixta.

Artículo 9. – Adopción de acuerdos y carácter vinculante.

##### CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 10. – Organización.

Artículo 11. – Escalafón y plantilla.

Artículo 12. – Clasificación profesional, tabla de categorías y niveles de Convenio.

Artículo 13. – Definiciones del personal.

Artículo 14. – Reorganización y reestructuraciones.

##### CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES.

Artículo 15. – Conceptos retributivos.

Artículo 16. – Incremento salarial.

Artículo 17. – Valor Hora Aplicable (VHA)

Artículo 18. – Anticipos.

Artículo 19. – Deducción de retribuciones.

Artículo 20. – Plus de penosidad, toxicidad, peligrosidad y altura.

Artículo 21. – Plus de asistencia o asiduidad.

##### CAPITULO V. MOVILIDAD FUNCIONAL Y PLANES DE EMPLEO.

Artículo 22. – Movilidad funcional, Trabajos de superior/inferior categoría.

Artículo 23. – Promoción interna.

Artículo 24. – Planes de empleo.

##### CAPITULO VI. MOVILIDAD FUNCIONAL Y PLANES DE EMPLEO.

Artículo 25. – Jornada, horario y festivos.

Artículo 26. – Calendario Laboral.

Artículo 27. – Control de horarios.

Artículo 28. – Horario flexible por conciliación laboral-familiar.

Artículo 29. – Vacaciones.

Artículo 30. – Horas extraordinarias.

Artículo 31. – Permisos y licencias retribuidas.

Artículo 32. – Excedencia Especial.

Artículo 33. – Excedencias. Condiciones Generales.

Artículo 34. – Seguro Colectivo.

Artículo 35. – Complemento por enfermedad y accidente de trabajo.

Artículo 36. – Plan de pensiones.

Artículo 37. – Sanidad Privada Concertada.

Artículo 38. – Premio de natalidad y matrimonio.

Artículo 39. – Auxilio por viudedad.

Artículo 40. – Ayuda a trabajadores/as con discapacitados a su cargo.

Artículo 40. – Gafas graduadas.

Artículo 42. – Ayuda escolar.

Artículo 43. – Ropa de trabajo.

Artículo 44. – Jubilación anticipada y obligatoria.

##### CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL.

Artículo 45. – Principio General.

Artículo 46. – Delegados de Prevención.

Artículo 47. – Vigilancia de la salud.

Artículo 48. – Obligaciones de los trabajadores.

##### CAPITULO IX. SUBROGACIÓN, ABSORCIÓN Y EMPLEO.

Artículo 49. – Subrogación, absorción e indemnización.

##### CAPÍTULO X. FORMACIÓN Y EMPLEO.

Artículo 50. – Formación.

Artículo 51. – Contrato de sustitución o interinidad.

Artículo 52. – Contrato a tiempo parcial.

Artículo 53. – Contrato por obra o servicio determinado.

Artículo 54. – Contratos formativos.

Artículo 55. – Período de prueba.

Artículo 56. – Igualdad y no discriminación.

Artículo 57. – Plan de Igualdad.

##### CAPÍTULO XI. ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 58. – Delegados/as de personal.

Artículo 59. – Competencias.

Artículo 60. – Asamblea.

Artículo 61. – Sección Sindical.

##### CAPÍTULO XII. REGIMEN DISCIPLINARIO E INCOMPATIBILIDADES.

Artículo 62. – De las faltas.

Artículo 63. – Del Procedimiento Sancionador.

Artículo 64. – Sanciones.

Artículo 65. – Notificación y prescripción de la falta.

##### CAPITULO XIII. ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO MORAL POR RAZÓN DE SEXO.

Artículo 66. – Acoso Laboral, Acoso Sexual y Acoso Moral por razón de sexo.

##### ANEJO II CALENDARIO LABORAL

Calendario Laboral 2018

##### ANEJO III

Tablas de Parentesco

Normas de Procedimiento sobre los permisos y licencias retribuidas.

##### ACTA DE ORTOGAMIAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE EMSISA EMPRESA MUNICIPAL, S.A.

En Chiclana de la Frontera, siendo las 10:00 horas del día 1 de octubre de 2018, se reúnen en la sede de la empresa:

Por la parte empresarial:

De una parte, Dña. M<sup>a</sup> del Carmen Jiménez Jurado, en nombre y representación de EMSISA Empresa Municipal, S.A., (en adelante, EMSISA), con CIF A-11068004, y domicilio en Chiclana de la Fra., (Cádiz), calle La Plaza núm. 3, 4º Nivel, en calidad de Consejera Delegada, cargo para el que fue nombrada por el Consejo de Administración de la Sociedad en sesión de fecha 7 de septiembre de 2016, elevado a público en virtud de escritura de fecha 16 de septiembre de 2016 ante el Notario de Chiclana de la Frontera, Dña. Lourdes Zaragoza Tafalla, al número 721 de su protocolo, e inscrito en el Registro mercantil de Cádiz al Tomo 2161, Folio 196, Hoja CA-5511, inscripción 56. Y actual Delegada de Vivienda del Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera.

Por la representación de los trabajadores: