

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución de 14 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se registra y publica el acuerdo de mediación que se cita.*

Visto el texto del acuerdo de mediación C/99/2021/288, correspondiente a la empresa Comsa Instalaciones y Sistemas Industriales, S.A. de ámbito interprovincial, para las ocho provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, obtenido en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 y en el artículo 2.1.d) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

#### R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción del citado acuerdo de mediación en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 14 de septiembre de 2021.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

#### ACTA DE FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PREVIO A LA HUELGA ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

En la sede virtual del SERCLA, a 21 de mayo de 2021, en el conflicto número C/99/2021/288, interpuesto por Don José Hurtado Quirós, en nombre y representación Federación de Industria de Andalucía de CCOO, frente a Comsa Instalaciones y Sistemas Industriales, S.A., se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por:

- D. Manuel Gallego Reyes, que actúa como Secretario.
- D. José Antonio Gallardo Navarro, que actúa como Presidente.
- D.ª Noelia Ramírez García, que actúa como vocal.
- D. Manuel Martínez García, que actúa como vocal.

#### A N T E C E D E N T E S

Con fecha 10 de mayo de 2021, se celebró sesión de mediación con relación al precitado expediente, en la que tras varias intervenciones por parte de todos los asistentes se acordó suspender dicho acto, quedando todos ellos emplazados para una nueva reunión que se celebraría en esta misma sede el día de la fecha, por lo que convocadas las partes en tiempo y forma comparecen:

Por la parte promotora: Don José Hurtado Quirós, con DNI: \*\*8792\*\*\*, representación que ostenta en virtud de poder otorgado ante el notario del ilustre Colegio de Madrid, don Luis Pérez-Escala Hernando, de fecha 8 de mayo de 2015, bajo el número 1920 de su protocolo. Por el Comité de Huelga, comparece don Juan Diego Santos Fernández y don Juan Antonio Salazar Cortes. Todos ellos asistidos por don Javier Moreno.

En representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto: Don Antonio Olallo Martín Crisanti, con DNI: \*\*2506\*\*\*, en su calidad de Apoderado y Delegado de Transporte y Comunicación de la empresa, cualidad que es reconocido de contrario. Asistido por doña Beatriz Molina Torres.

#### OBJETIVOS Y FINALIDADES DEL CONFLICTO PLANTEADO POR EL PROMOTOR EN EL ESCRITO DE INICIACIÓN

Se avenga la empresa a:

1. A negociar el calendario laboral con la representación de los trabajadores.
2. A reconocer las categorías profesionales de los trabajadores según la actividad desarrollada por estos.
3. Abonar el Plus de transportes.
4. A respetar los descansos obligatorios entre jornadas.
5. Abonar el Plus de festivos y domingos.
6. Abonar el Plus de nocturnidad.
7. A negociar las guardias con la representación de los trabajadores.
8. A negociar la regulación del Plus de actividad con la representación de los trabajadores.
9. A establecer un sistema de registro de jornada objetivo según legislación.

Esta segunda sesión se inicia a las 09:00 horas, finalizando a las 14:55 horas, siendo el número afectado de trabajadores en este conflicto de 32.

Iniciada la sesión, conforme a las normas legales y convencionales de aplicación, todas las partes interesadas, exponen a los miembros de la CCM, sus respectivas posturas, iniciándose un debate sobre el objeto del conflicto.

Finalmente, tras varias intervenciones por parte de todos los asistentes se logra alcanzar los siguientes acuerdos sobre los temas objetos del presente conflicto:

#### A C U E R D O S

El presente acuerdo estará vinculado única y exclusivamente al personal operario del centro de trabajo de Sevilla, que en fecha del presente acuerdo, preste servicio en el contrato que la compañía mantiene con el cliente Cellnex Telecom, y durante la vigencia del mismo.

1. Dietas/Medias dietas.

Se abonarán dietas completas según lo estipulado en convenio colectivo.

Se abonaran medias dietas en los casos en que, como consecuencia de la distancia del desplazamiento y la duración de la resolución de la incidencia, el trabajador tenga que disfrutar su pausa en la comida fuera del centro de trabajo.

En este sentido y siempre teniendo en cuenta la ubicación de la prestación de servicio de la empresa, las distancias que excedan de 15 minutos desde la ubicación indicadas a continuación, hasta el lugar de la resolución de incidencia, se abonara la media dieta, como insistimos, siempre que se produzca la comida principal fuera de este margen a precio de convenio colectivo.

Las ubicaciones serán:

Centro de Trabajo de Málaga, calle Nereo, 5-7.

Centro de Trabajo de Jaén, Carretera de Bailén, s/n, Zona El Olmo, Nave 2.

Centro Trabajo Granada, calle Antonio Huertas Remicio, 1b, 18100 Maracena, Granada.

Centro Trabajo Almería, Sierra de Ronda 25, Esquina Sierra Filambres 04240 Viator, Almería.  
Centro Trabajo Cádiz, Carreta Cartuja-Medina Sidonia, Km 1, 11406 Jerez de la Frontera, Cádiz.  
Centro Trabajo Córdoba, a la espera de definir ubicación.  
Centro Trabajo Huelva, a la espera de definir ubicación.  
Centro Trabajo Sevilla, C/ Juventud, núm. 8, P.I. Pisa, Mairena del Aljarafe, Sevilla.  
Asimismo, se aplicará el convenio colectivo en cuanto al Plus Canasto durante jornadas continuas de verano.

#### 2. Calendario laboral.

El calendario laboral de la provincia de Sevilla para 2021 ya ha sido publicado, por lo que no da lugar a variaciones teniendo en cuenta la fecha en la nos encontramos. No obstante, se incluirán los festivos del personal que esté prestando servicios en otras provincias.

Es política de empresa que, las negociaciones de calendario se realizan en diciembre, enviando propuesta inicial por parte de la empresa y la RLT, o valida la propuesta o realiza una contra-propuesta.

#### 3. Categorías.

Empresa y RLT acuerdan que, se realizarán cambios de categorías de los trabajadores, escuchando las propuestas de la RLT, atendiendo en principio a criterio de antigüedad en proyecto, conocimientos y proactividad.

Y si la propuesta fuese aprobada, los cambios de categorías podrían realizarse en los meses de julio y/o enero aproximadamente. Será informado al comité de dichos cambios.

#### 4. Plus transporte.

Se abonará conforme convenio colectivo.

#### 5. Vehículos.

Se facilitarán vehículos según las necesidades de la provincia para realizar con rapidez y seguridad los trabajos a acometer.

#### 6. Descanso.

Se respetarán en todo caso, los tiempos mínimos de descanso entre jornadas especificados por la ley.

#### 7. Plus Festivo/Domingo.

Se aplicará conforme convenio colectivo.

#### 8. Trabajo Nocturno.

Se aplicará conforme convenio colectivo.

#### 9. Seguro

Durante los desplazamientos, el trabajador tendrá todas las coberturas del seguro.

#### 10. Guardias/Retén/Disponibilidad

Se denomina «Disponibilidad» o «Guardia» a aquella situación en la que el empleado/a debe estar localizable en todo momento o en un determinado periodo del día, fuera de su horario de trabajo habitual, para atender un servicio.

A) La disponibilidad/guardias serán obligatorias. Como la plantilla del negocio de IPT ya es conocedora, en el contrato de Cellnex, y por lo tanto, la propia naturaleza de la

actividad obliga a la realización de las guardias. Por lo que, tanto la RLT como Empresa acuerdan que:

- La guardia, estará formada como mínimo por 1 operario.
- La obligatoriedad de las guardias, 2 semanas al mes.
- No obstante, la obligatoriedad de las guardias se ampliará en los supuestos que si por algún motivo justificado (baja médica, baja voluntaria...) un empleado no pudiera realizar la guardia establecida, se seguirá cubriendo el servicio de ese compañero, durante al menos 2 turnos. El 3.º turno pasará a tener carácter voluntario para el trabajador que sustituye. Se excepcionará el carácter voluntario de la 3.ª guardia y siguientes, en los casos de fuerza mayor.
- La planificación de los calendarios de guardias, se realizará con carácter general, por periodos de años completos, adecuándose en los casos citados en el punto anterior.
- Si un empleado quiere realizar cambio de guardias con otro compañero, deberá comunicarlo a su responsable directo por escrito. Este cambio, dentro de lo posible, se realizará con margen suficiente.
- El cambio de guardia deberá reflejarse correctamente en el parte de trabajo, ya sea por semana completa o día concreto de la semana.
- Si un trabajador/a voluntariamente desea realizar guardias, bien por iniciativa propia o bien respondiendo a una demanda concreto de la empresa, deberá comunicarlo por escrito/correo electrónico a su responsable directo.
- Únicamente, bajo excepciones de enfermedad, discapacidad, tanto suya como de cónyuges, familiares ascendientes o descendientes hasta primer grado de consanguinidad, podrá exonerarse de la realización de guardias bajo las siguientes condiciones:
  - Preaviso por escrito con una antelación de 30 días, salvo circunstancia sobrevenida.
  - El periodo de exoneración, estará supeditado y vinculado estrechamente a la situación que da lugar a la petición de no realización de guardias. No obstante, todo periodo de exoneración mayor de 3 meses en un periodo de 12 meses, será revisado periódicamente por parte de la empresa.
- La intervención del trabajador/a durante las guardias, estará regulada atendiendo a la severidad/prioridad del problema. Estableciéndose de antemano el nivel de severidad/prioridad que requerirá la intervención durante la guardia y el que podrá esperar al horario de servicio habitual. Se especificará, de la misma manera que se especifica en los contratos con los clientes, en base a qué se entenderá que las incidencias/problemas pertenecen a uno u otro nivel de severidad/prioridad. Toda esta información será conocida por el trabajador con anterioridad a la realización de guardias.
- Los empleados reportarán a su coordinador la finalización de cada una de las actividades encomendadas durante la guardia. Este reporte incluirá los datos necesarios para la entrega de la actividad a cliente, en tiempo y forma, para su completa aceptación por y/o informado con el coordinador la causa por correo electrónico. El reporte de las actividades tienen que estar previamente analizada en función del centro y de la información reportada por el centro de control de Cellnex. Así como, perfectamente informada para asegurar la solución adoptada.
- Si, en los días de descanso de Navidad estipulados en el calendario laboral, a los trabajadores que, por cuadrante, les toque prestar servicio su jornada ordinaria más guardia, se le compensará con descanso, el tiempo proporcional trabajado, en el periodo comprendido desde el 1 de enero al día 15 de enero del año siguiente. Será acordado por ambas partes, la elección de las fechas de compensación, antes de su realización. Ok.
- Salvo acuerdo explícito entre las partes: Ok parcial. Se indican en color rojo las controversias.
  - No se asignarán guardias dos fines de semana consecutivos.
  - No se podrán asignar guardias más de siete días consecutivos.
  - No se asignarán más de dos guardias al mes.

- No obstante, la obligatoriedad de las guardias se ampliarán en los supuestos que si por algún motivo justificado (baja médica, baja voluntaria...) un empleado no pudiera realizar la guardia establecida, se seguirá cubriendo el servicio de ese compañero, durante al menos dos turnos. El 3.º turno pasará a tener carácter voluntario para el trabajador que sustituye. Se excepcionará el carácter voluntario de la 3.ª guardia y siguientes, en los casos de fuerza mayor.

- Las guardias serán atendidas en la medida de lo posible, por personal de la provincia en la que residen, salvo causa de fuerza mayor.

- Los retenes tendrán carácter obligatorio y biprovincial (Sevilla-Huelva, Córdoba-Jaén, Cádiz-Málaga, y Granada-Almería), siempre y cuando el trabajo a desempeñar requiera la presencia de dos personas.

- Horas extras en guardia durante la realización de las guardias, ambas partes, RLT y empresa, acuerdan que, debido a la aplicación y unificación al conjunto de la plantilla de los pluses de actuación, se incluirán en las mismas, las tres primeras horas extras en el precio. A partir de la 4.ª, se abonará según convenio. La realización de hora extra durante la guardia deberá estar justificada en función de la incidencia. Asimismo, la incidencia tiene que estar previamente analizada en función del centro y de la información reportada por el centro de control de Cellnex. Así como, perfectamente informada a través de correo electrónico a los coordinadores para asegurar la solución adoptada.

- Horas extras sin guardia (prolongación de la jornada): el convenio colectivo establece que las horas extraordinarias, podrán ser compensadas total o parcialmente por descanso. En caso de su compensación, la determinación de la fecha de descanso, se hará de mutuo acuerdo y, en caso contrario, el disfrute se realizará dentro del trimestre natural siguiente.

No obstante, salvo que el trabajador comunique por escrito a su responsable y RR.HH. su preferencia al descanso total, y en aras de evitar problemas de compatibilidad en planificación de trabajos con el cumplimiento de compensación, las horas serán abonadas en su totalidad, al precio de convenio colectivo. Todas las horas extraordinarias serán cotizables y tributables, no ocultando la realización de ninguna hora extraordinaria en el recibo de nómina. Cuestión distinta, es el apunte de horas extraordinarias de los empleados de forma errónea o de mala fe. Si un trabajador apunta en exceso horas extraordinarias sin justificación alguna, el responsable directo, podrá pedir explicaciones y decidir su no inclusión.

La realización de las horas extras tiene que estar justificada en función del análisis previo de la información reportada por el centro de control de Cellnex y los datos existentes del site afectado por la incidencia. Así como, el trabajador deberá informar perfectamente con posterioridad para asegurar la viabilidad de la solución adoptada.

- La RLT y la Empresa acuerdan que en la medida de lo posible, el personal estará dotado de los medios logísticos (móvil, portátil) necesarios para realizar su labor durante las guardias de forma remota, siempre con la filosofía de evitar los desplazamientos al centro de trabajo.

La compensación económica de esas guardias será:

- Lunes a domingo será de 140 euros/semanales

Asimismo, habrá una compensación por actuación (Plus actuación), donde se abonará para toda la plantilla de Andalucía:

- Incidencias de lunes 00:00 a viernes hasta las 14:30 h 17,50 euros/incidencia presencial justificada.

- Incidencias de viernes 14:30 h a domingo hasta las 23:59 h 35 euros/incidencia presencial justificada.

- Los retenes serán biprovinciales y se abonarán con la cantidad única de 50 euros por incidencia presencial justificada.

- Los empleados reportarán a su coordinador, la finalización de cada una de las actividades encomendadas en la planificación mínima. Este reporte incluirá los datos necesarios para la entrega de la actividad a cliente, en tiempo y forma, para su completa aceptación. En ningún caso se abandonará un centro con la actividad sin finalizar y sin haber consensuado y/o informado por correo electrónico con el coordinador la causa. El reporte de las actividades tiene que estar previamente analizado en función del centro y de la información reportada por el centro de control de Cellnex. Así como, perfectamente informada para asegurar la solución adoptada.

#### 11. Plus Cumplimiento Actividad.

La empresa y la RLT acuerdan que, los coordinadores del centro de trabajo de Sevilla que prestan servicio en otras provincias, comunicarán a cada uno de sus empleados, con una antelación de quince días (salvo casos excepcionales), la planificación de los trabajos.

La planificación quincenal puede verse modificada en cada una de ellas, en función de las necesidades del servicio y/o cumplimiento de las mismas. Es decir, como ejemplo, habrá ocasiones que se dedique más a realizar auditorías que preventivos, o viceversa. No obstante, la planificación y orden del mismo, será estudiado, determinado y comunicado por el coordinador a los empleados en función de la planificación establecida.

Los empleados reportarán a su coordinador la finalización de cada una de las actividades encomendadas en la planificación mínima. Este reporte incluirá los datos necesarios para la entrega de la actividad a cliente, en tiempo y forma, para su completa aceptación. En ningún caso, se abandonará un centro con la actividad sin finalizar y sin haber consensuado y/o informado con el coordinador la causa a través de correo electrónico. El reporte de las actividades tiene que estar previamente analizado en función del centro y de la información reportada por el centro de control de Cellnex. Así como, perfectamente informada para asegurar la solución adoptada.

De esta manera, el coordinador podrá encomendar el resto de tareas adicionales que van a dar lugar a la consecución del Plus Cumplimiento Actividad.

Le permitirá realizar un control del mismo, informando al trabajador cuando ha sobrepasado los umbrales de esta planificación mínima. El reporte de las actividades adicionales finalizadas será informado a sus superiores, de la forma expuesta en puntos anteriores.

En cuanto al abono, como venimos indicando, vendrá supeditado a los siguientes requisitos:

- Cuando se realice el 5% adicional a la planificación mínima, se abonarán 40 euros por semana. Estipulando que se consiga por el trabajador cada una de las semanas del mes completo ese objetivo, se podrá obtener entre 160 euros- 200 euros (según si el mes tenga 4 ó 5 semanas).

- Lo mismo ocurrirá, cuando se realice el 10% adicional a la planificación mínima. Si en cada semana del mes completo, llega a ese objetivo, el trabajador podrá obtener entre 240 euros-300 euros mes.

- Por último, si se consigue el 15% adicional a la planificación mínima, podrá llegar a abonarse 320- 400 euros mensual, si cada una de las semanas se ha conseguido el 15% adicional de los trabajos.

- Cada uno de los trabajos tanto de la planificación mínima quincenal como las adicionales, deberá ser Finalizado, Completo y Aceptable. En caso contrario, no computará.

No obstante, especificar que, en un mismo mes, un trabajador puede realizar diferentes cumplimientos de objetivos. El plus se pagará por semana, por lo tanto, el trabajador puede encontrarse con la siguiente situación. Ejemplo:

- 1.ª semana del mes: Abono 40 euros (+5% adicional)

- 2.ª semana del mes: Abono 80 euros (+15 % adicional)
- 3.ª semana del mes: Abono 60 euros (+10% adicional)
- 4.ª semana del mes: Abono 80 euros (+15 % adicional)

Total: 260 euros en concepto Plus Cumplimiento Actividad.

No obstante, siempre se tendrán en cuenta cuestiones ajenas al empleado que impidan la realización de la prestación de servicios.

La tabla de aplicación, así como los medios requeridos para cumplirla, se estudiará conjuntamente en los próximos tres meses.

#### 12. Registro de jornada.

El registro de jornada lleva implantándose en la empresa incluso con anterioridad a la emisión del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, elaborándose a través de partes de trabajo.

En cuanto a las incidencias ocasionadas en el cumplimiento de los partes de trabajo de las últimas semanas, la empresa dispone de una guía orientativa de cumplimentación, que fue presentado en la reunión del 5 de marzo al Comité de Empresa, que se revisará para adecuarlo a lo establecido en el Real Decreto.

#### 13. Vigencia de los pactado.

La eficacia del presente acuerdo se extiende desde el 24 de mayo de 2021, con la excepción de las medias dietas que lo serán desde el 13 de mayo de 2021. En la nómina del mes de junio se efectuará la regularización de las diferencias computadas.

A la vista de los acuerdos alcanzados, se da por finalizado el procedimiento con avenencia.

Como consecuencia de los acuerdos alcanzados, los promotores del conflicto se comprometen a desconvocar la huelga.

El Secretario de la Comisión de Mediación, muestra a las partes el contenido del acuerdo transcrito anteriormente, manifestando las partes su conformidad, la cual es grabada en video, haciendo constar copia en su respectivo expediente administrativo.

### C E R T I F I C A C I Ó N

D. Manuel Gallego Reyes, como Secretario de la Comisión de Mediación y funcionario del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, doy fe de todo lo practicado, emitiéndose la presente acta a 21 de mayo de 2021, firmándose electrónicamente. De la presente acta se remitirán copias a las partes de forma electrónica.