

## JUNTA DE ANDALUCIA

### CONSEJERIA DE HACIENDA Y FINANCIACION EUROPEA CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN. Expediente: AT-14351/20

Visto el expediente AT-14351/20, incoado en esta Delegación de Gobierno, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

Peticionarios: GAZULES I FOTOVOLTAICA S.L.

Domicilio: C/ Madrid, n.º 16, Costabella, Marbella (Málaga)

Emplazamiento de la instalación: POLÍGONO 24. PARCELA 13

Términos municipales afectados: Alcalá de los Gazules

Finalidad de la instalación: Infraestructura común de evacuación instalaciones generadoras.

Habiéndose cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en el TÍTULO VII, Capítulo II del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatoras de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Esta Delegación del Gobierno es competente para dictar la presente resolución de acuerdo con lo previsto en los arts. 49 y 58.2.3º de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía; el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, modificado por Decreto 122/2021, de 16 de marzo; la Disposición adicional tercera del Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 114/2020, de 8 de septiembre; y con lo previsto en la Resolución de 9 de marzo de 2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de autorizaciones de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Territoriales de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

SEGUNDO.- La Ley 2/2007, de 27 de marzo, de fomento de las energías renovables y del ahorro y eficiencia energética de Andalucía, en su artículo 12.4, según la redacción dada al mismo por la Ley 3/2014, de 1 de octubre, de medidas normativas para reducir las trabas administrativas para las empresas, indica que, la Consejería competente en materia de energía establecerá, por resolución, el importe de la garantía necesaria para la restauración de las condiciones ambientales y paisajísticas de los terrenos y su entorno inmediato, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 52.5 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación del Gobierno, a propuesta del Servicio de Industria, Energía y Minas,

#### RESUELVE

PRIMERO.- CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a GAZULES I FOTOVOLTAICA S.L. para la construcción de la instalación cuyas principales características serán:

#### CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Subestación Eléctrica Seccionadora 30 / 220 kV, denominada "ALAMO"

- Parque de 220 Kv: Tipo exterior convencional, simple barra, Tecnología GIS. 7 posiciones de línea y 1 posición de reserva, para ampliación futura.
- Parque 30kV: Tecnología GIS. 1 posición de Transformador 30/220 Kv. Transformador de potencia de 35 MVA.

- Sistema de control y protección, y puesta a tierra

- Sistema de medida y comunicaciones

Línea aérea de 220 kV desde Subestación Eléctrica Seccionadora ALAMO

hasta el punto de conexión ubicación en la SET Gazules (Red Eléctrica de España)

Tipo: Línea Subterránea de Alta Tensión.

Tensión: 220 kV

Longitud: 0.372 km

Tipo Conductor: XLPE 220 kV 800mm2 Cu Pantalla 96 mm2 Cu (equivalente)

Número de circuitos: Un Circuito.

Número de cables: Tres por circuito.

SEGUNDO.- Considerar suficiente el presupuesto del proyecto de desmantelamiento de la "CS ÁLAMO Y LAAT HACIA SET GAZULES 220 KV" presentado, fijándose los costes de desmantelamiento y restitución de los terrenos en la cuantía de CIENTO TRES MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y OCHO EUROS (103.448,00 €), al objeto de establecer el importe de la garantía exigible a la empresa GAZULES I FOTOVOLTAICA S.L., que deberá constituirse ante el Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules.

La autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece, y sin perjuicio de otras autorizaciones y licencias que adicionalmente fueran preceptivas, y las especiales siguientes:

1ª. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

2ª. El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación de Gobierno en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.

3ª. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación de Gobierno a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.

4ª. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5ª. El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, organismos, empresas de servicio público o de interés general, los cuales han sido trasladados al titular de la instalación, habiendo sido aceptados por el mismo. En particular, el titular de la instalación deberá cumplir el condicionado expuesto en el INFORME DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN CÁDIZ DE LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE RELATIVO A LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA PRESENTADA POR GAZULES I FOTOVOLTAICA S.L., PARA EL PROYECTO DE "PARQUE SOLAR FOTOVOLTAICO PSFV GAZULES I", EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE ALCALÁ DE LOS GAZULES (CÁDIZ). (EXPEDIENTE: AAU/CA/004/19) de fecha 23/04/2021 cuyo contenido íntegro puede consultarse en la siguiente dirección: <http://www.cma.junta-andalucia.es/medioambiente/servtc1/AAU/>

6ª. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

7ª. Esta Resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

8ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

9ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

10ª. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la persona titular de Consejería de Hacienda y Financiación Europea en el plazo de UN (1) MES contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Veintiuno de diciembre de dos mil veintiuno. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. FIRAMDO: ANA MARÍA MESTRE GARCÍA.

Nº 117.146/21

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

CONVENIO O ACUERDO: SACYR FACILITIES SAU  
(HOSPITAL PUERTA DEL MAR)(ANTES UTE LISAN)

Expediente: 11/01/0133/2021

Fecha: 12/01/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11001452011986

Visto el texto del Convenio Colectivo del Personal de limpieza del hospital Puerta del Mar con la empresa SACYR FACILITIES SAU, con vigencia desde el 1 de enero 2020 a 31 de diciembre 2022, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 7-06-2021 y presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 2-08-2021, subsanado definitivamente el 30-12-2021, 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 relativo al Personal de limpieza del hospital Puerta del Mar con la empresa SACYR FACILITIES SAU, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con

funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose a la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 12 de enero de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ  
ACTA DE SUBSANACIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO PUERTA DEL MAR DE CÁDIZ

REUNIDOS:

PARTE SOCIAL:

Juan Manuel Heredia Reina (CC.OO.)

Dolores Louzado Garcia (CC.OO.)

Josefa Dominguez Perez (CC.OO.)

Jesús Alfaro Escalona (CC.OO.)

Rosa Bolaños Quintero (A.O.) - Ausente

Sergio Cañero Fernandez (A.O.) - Ausente

Francisco Moreno Sauco (U.G.T.)

Pilar Madrid Batanero (Independente)

Jose Perez Rodriguez (Independente)

Asesora: Josefina Romero Sanchez (U.G.T.)

Asesora: M<sup>a</sup> Ángeles Resua Gonzalez (U.G.T.)

Asesor: Agustín Gonzalez Bornes (CC.OO.)

PARTE EMPRESARIAL:

Juan de Dios Arminio Bautista (Gerente de servicios)

Jaime Martín Lara (RRL)

Siendo las 11:00 se reúnen en las instalaciones de la lavandería del Servicio Andaluz de Salud en la ciudad de Cádiz, se reúnen las partes que conforman la mesa negociadora del convenio colectivo de centro para el servicio de limpieza del Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz con el objeto de tratar el siguiente tema:

PRIMERO. – Escrito dirigido a la Comisión Negociadora

Se reúne la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de centro para el servicio de limpieza del Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz, como consecuencia de la comunicación recibida de la Delegación Territorial de empleo, formación, trabajo autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Cádiz de la Junta de Andalucía con número de Localizador HR21 YR63 (11001452011986).

En dicha comunicación se advierte a las partes que conforman la Comisión Negociadora de que en el texto del citado Convenio se aprecian una serie de defectos que han de ser subsanados, los cuales pasan a ser analizados a continuación por la Comisión Negociadora.

SEGUNDA. - Modificación artículo 16 del convenio colectivo.

En la comunicación de subsanación efectuada por la Delegación Territorial de Cádiz se comunica a la Comisión Negociadora que “en el art. 16 al hacer referencia a la reducción de jornada por cuidados de hijos, establece que es para menores de 6 años y lo amplía el convenio a menores de 12, ampliación que está fuera de lugar pues ya la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores) reconoce este derecho cuando se trata de menores hasta 12 años, por lo que esta cláusula convencional ha de modificarse a fin de no crear error en el destinatario de la norma”.

Así pues, las partes acuerdan modificar el contenido previsto en el art. 16 referente a la reducción de jornada (penúltimo párrafo del art. 16) en los siguientes términos:

“Las trabajadoras y trabajadoras tendrán derecho a la reducción de jornada

para el cuidado directo de hijos/as menores de 12 años en los términos previstos en la legislación vigente.”

TERCERO. - Modificación de los arts. 44 y 45 del convenio colectivo.

En la comunicación de subsanación dirigida a la Comisión Negociadora, se pone de manifiesto que “se ha de tener en cuenta, por lo demás, las remisiones a la negociación colectiva de la regulación de diversas materias que realiza la Ley Orgánica 3/2007, entre ellas el art. 43, art. 45 y art. 48”.

Las partes, teniendo en cuenta que, el Plan de Igualdad suscrito para la empresa SACYR FACILITIES, S.A. (Código 90106572112020) contiene medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, medidas que eviten la discriminación y desigualdad por razón de sexo y medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, acuerdan modificar el art. 44 en los siguientes términos, siendo la redacción definitiva:

“Artículo 44: Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Resultará de aplicación durante la vigencia temporal del presente Convenio, el Plan de Igualdad de la empresa SACYR FACILITIES, S.A.U. (Código 90106572112020) aprobado en cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de conformidad a lo previsto en el ámbito de aplicación del citado plan, resultado una herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres.

El plan de Igualdad de la empresa SACYR FACILITIES, S.A.U con el alcance y contenido que se plasma en el mismo, se aplicará en el centro de trabajo afectando a la totalidad de plantilla del mismo, resultando de aplicación las medidas que se han fijado en el mismo. Lo pactado en el Plan de Igualdad será de obligado cumplimiento salvo mejoras establecidas en el presente convenio colectivo.”

De igual forma, las partes acuerdan modificar el art. 45 en los siguientes términos siendo la redacción definitiva:

“Artículo 45: Prevención del acoso moral y sexual y acoso por razón de

sexo.

De conformidad con lo estipulado en el art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2006, las partes reconocen como válido el protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios de Sacyr Facilities el cual tiene como objetivo que se produzca situación de acoso o discriminación en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone del procedimiento adecuado para resolver el problema y evitar que se repita.”

CUARTO. - Modificación formato Word de las tablas salariales.

En la comunicación de subsanación efectuada por la Delegación Territorial de Cádiz se comunica a la Comisión Negociadora que “En el texto del Convenio en Word aparecen las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2020, 2021 y 2022 en formato imagen. Deberán incluirse en Word o bien en archivo aparte en Excel para poder reenviarse a publicar al BOP”. Las partes acuerdan incluir anexas a la presente acta las tablas en formato Word para ponerlas a disposición de la Delegación Territorial. Se adjuntan como documento anexo nº 1, 2 y 3.

QUINTO. - Registro, depósito y publicación del Convenio.

Ambas partes acuerdan dirigirse a la Autoridad Laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicación de la modificación acordada de este Convenio Colectivo, de conformidad con lo legislado al efecto. Se acuerda delegar en D<sup>a</sup>. Inmaculada Ortega Gil para realizar los trámites administrativos necesarios en relación con la publicación del presente convenio.

Sin más asuntos que tratar, en Cádiz siendo las 12:00 horas del día 02 de noviembre de 2021.

FIRMA DE LOS ASISTENTES

#### ANEXO 1

TABLA SALARIAL AÑO 2020 (01/01/2020 AL 31/12/2020)

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Encargado/a General	1.607,88 □	1,95 □	401,97 □	4,86 □	1,33 □	108,56 □	1.607,88 □	803,94 □	803,94 □
Encargado/a Grupo/Edificio	1.350,63 □	1,95 □	337,66 □	4,86 □	1,33 □	108,56 □	1.350,63 □	675,32 □	675,32 □
Superv./Encargado/a Sector	1.400,18 □	1,95 □	350,05 □	4,86 □	1,33 □	108,56 □	1.400,18 □	700,09 □	700,09 □
Superv./Encargado/a Zona	1.473,05 □	1,95 □	368,26 □	4,86 □	1,33 □	108,56 □	1.473,05 □	736,53 □	736,53 □
Responsable de equipo	1.317,16 □	1,95 □	329,29 □	4,86 □	1,33 □	108,56 □	1.317,16 □	658,58 □	658,58 □
Oficial Administrativo/a	41,96 □	1,95 □	10,49 □	4,86 □	1,33 □	108,56 □	1.258,80 □	629,40 □	629,40 □
Especialista/Conductor/a	42,74 □	1,95 □	10,69 □	4,86 □	1,33 □	108,56 □	1.282,20 □	641,10 □	641,10 □
Peón Especializado/a	42,73 □	1,95 □	10,68 □	4,86 □	1,33 □	108,56 □	1.281,90 □	640,95 □	640,95 □
Limpiador/a	41,96 □	1,95 □	10,49 □	4,86 □	1,33 □	108,56 □	1.258,80 □	629,40 □	629,40 □

\*Tabla salarial con efectos económicos desde el 01 de diciembre de 2020

#### ANEXO 2

TABLA SALARIAL AÑO 2021 (01/01/2021 AL 31/12/2021)

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Encargado/a General	1.620,74 □	1,97 □	405,19 □	4,90 □	1,34 □	109,43 □	1.620,74 □	810,37 □	810,37 □
Encargado/a Grupo/Edificio	1.361,44 □	1,97 □	340,36 □	4,90 □	1,34 □	109,43 □	1.361,44 □	680,72 □	680,72 □
Superv./Encargado/a Sector	1.411,38 □	1,97 □	352,85 □	4,90 □	1,34 □	109,43 □	1.411,38 □	705,69 □	705,69 □
Superv./Encargado/a Zona	1.484,83 □	1,97 □	371,21 □	4,90 □	1,34 □	109,43 □	1.484,83 □	742,42 □	742,42 □
Responsable de equipo	1.327,70 □	1,97 □	331,92 □	4,90 □	1,34 □	109,43 □	1.327,70 □	663,85 □	663,85 □

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Oficial Administrativo/a	42,30	1,97	10,57	4,90	1,34	109,43	1.268,87	634,44	634,44
Especialista/Conductor/a	43,08	1,97	10,77	4,90	1,34	109,43	1.292,46	646,23	646,23
Peón Especializado/a	43,07	1,97	10,77	4,90	1,34	109,43	1.292,16	646,08	646,08
Limpiador/a	42,30	1,97	10,57	4,90	1,34	109,43	1.268,87	634,44	634,44

ANEXO 3  
TABLA SALARIAL AÑO 2022 (01/01/2022 AL 31/12/2022)

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Encargado/a General	1.633,71	1,99	408,43	4,94	1,35	110,30	1.633,71	816,85	816,85
Encargado/a Grupo/Edificio	1.372,33	1,99	343,08	4,94	1,35	110,30	1.372,33	686,16	686,16
Superv./Encargado/a Sector	1.422,67	1,99	355,67	4,94	1,35	110,30	1.422,67	711,34	711,34
Superv./Encargado/a Zona	1.496,71	1,99	374,18	4,94	1,35	110,30	1.496,71	748,36	748,36
Responsable de equipo	1.338,32	1,99	334,58	4,94	1,35	110,30	1.338,32	669,16	669,16
Oficial Administrativo/a	42,64	1,99	10,66	4,94	1,35	110,30	1.279,20	639,60	639,60
Especialista/Conductor/a	43,42	1,99	10,86	4,94	1,35	110,30	1.302,60	651,30	651,30
Peón Especializado/a	43,41	1,99	10,85	4,94	1,35	110,30	1.302,30	651,15	651,15
Limpiador/a	42,64	1,99	10,66	4,94	1,35	110,30	1.279,20	639,60	639,60

**CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO "PUERTA DEL MAR" DE CADIZ.**

**Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL. -**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as de limpieza del Centro de Trabajo Hospital Universitario "Puerta del Mar" de Cádiz, y a SACYR FACILITIES actual empresa concesionaria del servicio de limpieza del mencionado centro de trabajo y aquellas que en su momento gestionen el Servicio.

**Artículo 2º.- AMBITO FUNCIONAL Y DE APLICACIÓN. -**

Las normas comprendidas en este Convenio Colectivo se aplicarán a todos los trabajadores/as encuadrados en los grupos profesionales que figuran en la tabla salarial del mismo, así como cuantos trabajadores/as puedan incorporarse a la empresa, por cualquier modalidad de contratación.

**Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL. -**

3.0 El presente convenio tendrá una vigencia de tres años, comenzando el día 1 de enero de 2020 y finalizando el día 31 de diciembre de 2022, siendo aplicable a partir del momento de su firma, independientemente de la publicación en el BOP.

3.1 Dicho convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación.

3.2 En el supuesto que no mediara denuncia por ninguna de las partes, los conceptos económicos y salariales se incrementarán en el mismo porcentaje en que se haya aumentado el salario mínimo interprofesional del año en que se produzca la terminación de la vigencia de convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

3.3 Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores/as, mientras tanto no se negocie un nuevo convenio.

3.4 El presente Convenio servirá, en su globalidad, como base para las negociaciones del convenio siguiente.

**Artículo 4º.- INCREMENTOS SALARIALES. -**

Los salarios que registrarán desde 1 de diciembre del 2020 y para los años 2021 y 2022 son los que figuran en las Tablas de Salarios que se acompañan al presente Convenio como Anexo nº V

Las subidas salariales pactadas son las siguientes:

- Año 2020: Para el año 2020 se incrementarán todos los conceptos salariales un 0,3% desde el 1 de diciembre, tomando como referencia la Tabla Salarial de 2019.
- Año 2021: Para el año 2021 se incrementarán todos los conceptos salariales un 0,8%, tomando como referencia la tabla salarial del 31 de diciembre del 2020.
- Año 2022: Para el año 2021 se incrementarán todos los conceptos salariales un 0,8%, tomando como referencia la tabla salarial del 2021.

**Artículo 5º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD. -**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas globalmente.

**Artículo 6º.- ORDENACION DE LAS RETRIBUCIONES. -**

1º) Tendrán la consideración de salario, sin otras excepciones que las señaladas en el punto siguiente, las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados por cuenta ajena.

En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá el salario base y los complementos del mismo.

Es salario base la parte de la retribución del trabajador/a, fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que expresan los párrafos siguientes. Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos que se indican a continuación.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

- A) Personales: Tales como antigüedad.
- B) De puesto de trabajo: tales como el plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, y el plus de nocturnidad.
- C) Por calidad o cantidad de trabajo: tales como la prima de asistencia al trabajo y las horas extraordinarias.
- D) De vencimiento periódico superior al mes: tales como las gratificaciones

extraordinarias.

Las retribuciones relativas al trabajo por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo se aplicarán sin variación, referido tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal como a la efectuada en horas extraordinarias, sin perjuicio de que los trabajadores/as perciban durante las horas extraordinarias que realicen los incrementos que les correspondieran si estuviesen remunerados exclusivamente a tiempo.

2º) En cuanto a las retribuciones extrasalariales, se estará a lo establecido en Estatuto de los Trabajadores/as, quedando expresamente incluidos en éstas, el Plus de Transporte del presente convenio.

3º) Recibo de Salarios: El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar, en primer término, el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes, y en segundo lugar la especificación de lo que corresponde al salario base y a los complementos del mismo, adecuadamente diferenciados, así como las deducciones que legalmente procedan.

**Artículo 7º.- REVISIONES SALARIALES**

Durante la vigencia del presente convenio, se estará a los incrementos económicos regulados en el artículo 4º.

**Artículo 8º.- PLUS DE ANTIGÜEDAD. -**

8.0 Al objeto de premiar la vinculación a la empresa, se establece un Plus cuya cuantía será equivalente al 4 por ciento del salario base del trabajador/a por cada tres años de servicios en la empresa.

8.1 A partir de 1 de enero del año 2019 la antigüedad tendrá un tope máximo del 30%. Para todo el personal que tuviera la antigüedad congelada en el 24% o en el 18%, se irá incrementando anualmente el porcentaje de antigüedad en un 0,5%. A partir del año 2020 se incrementará anualmente en el 1% hasta alcanzar el citado 30%.

8.2 Para el personal de nuevo ingreso a partir del año 2017, se establece un Plus cuya cuantía será equivalente al 3 por ciento del salario base del trabajador/a por cada tres años de servicios en la empresa, hasta alcanzar el 18%. A partir de ese momento, cada año adicional de servicio verá incrementado el plus de antigüedad en un 1%, hasta alcanzar el máximo del 30%.

**Artículo 9º.- PRIMA DE ASISTENCIA AL TRABAJO. -**

Se establece una prima de asistencia y asiduidad al trabajo, por día trabajado, para todo el personal. La cuantía de la prima de asistencia al trabajo, conforme a los incrementos lineales, de los porcentajes pactados, en el artículo 4º de este convenio, durante cada anualidad serán las siguientes:

Años 2020, 2021, 2022.

Año 2020 desde el 1 de diciembre	1,95
Año 2021	1,97
Año 2012	1,99

**Artículo 10º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. -**

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias y fijas a razón de treinta días de salario base más antigüedad, pagaderas los días 15 de cada uno de los meses de julio, diciembre, marzo y septiembre. Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias serán las siguientes:

- Paga de julio:	del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de diciembre:	del 1 de Julio al 31 de diciembre.
- Paga de marzo:	del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga de septiembre:	del 1 de octubre del ejercicio anterior al 30 de septiembre del ejercicio en la que se abone.

**Artículo 11º.- PLUS DE TRABAJOS NOCTURNOS. -**

A los trabajadores/as que, por razones de necesidad del servicio, tuvieran que prestar el suyo en períodos nocturnos, se les abonará un Plus de Nocturnidad consistente en un 25 por ciento de su salario base.

Se considerará período nocturno el comprendido entre las 22 horas de un día y las 6 de la mañana del siguiente.

**Artículo 12º.- PLUS DETOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD.-**

En concepto de plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, se abonará a todo el personal una cantidad por día efectivo de trabajo. Dicha cantidad, conforme a los incrementos pactados en el artículo 4º de este convenio, durante cada anualidad serán las siguientes:

Año 2020 desde 1 de diciembre	4,86□
Año 2021	4,90□
Año 2022	4,94□

La extensión a toda la plantilla del centro de trabajo del anteriormente citado plus no prejuzga que todos los puestos de trabajo del mismo merezcan la calificación de tóxicos, peligrosos o penosos, sino que ha sido resultado de un acuerdo transaccional que incluye el reconocimiento de las facultades de movilidad funcional de la empresa en el marco del artículo 39 de Estatuto de los Trabajadores/as.

**Artículo 13º.- INDEMNIZACIONES POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.-**

La empresa cubrirá el 100% del salario base, antigüedad, plus tóxico y asistencia del total de días en lo que los trabajadores/as se encuentren en situación de IT derivada de ingresos hospitalarios superiores a 24 horas o en los casos de bajas que conlleven intervenciones quirúrgicas con convalecencia domiciliar prescrita médicamente.

Para los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa estará a lo que establece la legislación vigente en esta materia y además abonará un complemento hasta alcanzar el 100% del salario base, antigüedad, plus de toxicidad y plus de asistencia del total de días de IT por estos supuestos.

En los casos de accidente laboral y enfermedad profesional, así como en los casos de ingreso en un centro hospitalario, durante el tiempo que dure dicho internamiento, se abonará el 100% del salario base más antigüedad en las pagas extraordinarias.

**Artículo 14º.- PLUS DE TRANSPORTE.-**

Se abonará un plus de transporte, de naturaleza extra salarial y cotizable a seguridad social, a los trabajadores/as sin distinción de grupo profesional, por día de trabajo efectivo. Dicho importe será conforme a los porcentajes pactados en el artículo 4º de este convenio, en cada anualidad serán las siguientes:

Año 2020 desde el 1 de diciembre	1,33 □
Año 2021	1,34 □
Año 2022	1,35 □

**Artículo 15º.- PRENDAS DE TRABAJO.-**

Todo trabajador/a tendrá derecho a dos uniformes completos y a dos pares de zapatos cada año, que serán adecuados para el trabajo que desarrollen. Además, a aquellos que trabajen en el exterior se les facilitará una prenda de abrigo y una ropa de agua cada dos años.

Los trabajadores/as que lo prefieran, y así lo solicite, podrá sustituir las dos batas por dos pijamas, uno cada seis meses.

Se entregará cada dos años una rebeca o una chaquetilla o polar, a elección de los trabajadores/as.

A los conductores se les proporcionará una banda reflectante para los pantalones.

El trabajador/a que realice trabajo en el exterior llevará prendas reflectantes según normativa aplicable.

A aquellos trabajadores/as que lo soliciten se les entregarán anualmente un par de zuecos de goma azules, a cambio de dos pares de los que habitualmente entrega la empresa.

De todo el calzado ortopédico, plantillas, etc., prescrito por un facultativo y previo informe con las especificaciones técnicas adecuadas prescrito por la mutua, la empresa asumirá la obligación de proveer al trabajador/a de los citados elementos, sin repercutirle coste alguno.

La empresa queda obligada a la entrega de las prendas de trabajo (ropa y calzados), que estén deterioradas, estropeadas, etc., del trabajador/a que así lo solicite y tendrá que entregar a requerimiento de la empresa las prendas deterioradas. La entrega de las prendas deterioradas no podrá demorarse en su reposición más de 7 días, salvo causas ajenas a la empresa.

**Artículo 16º.- LICENCIAS.-**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

- 17 días naturales por matrimonio del trabajador/a.
  - 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge.
  - Se garantizarán los permisos por nacimiento de hijo previsto en la legislación vigente. Se garantizarán los 4 días por nacimiento de hijo en caso de que se revierta la legislación vigente.
  - 3 días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad. Cuando el familiar lo sea de hasta 2º grado de afinidad, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de dos días natural de permiso retribuido por esta causa.
  - 3 días naturales por enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. Se considerarán graves aquellas enfermedades que requieran ingreso hospitalario de más de 24 horas, en caso contrario tendrá derecho al mismo tiempo en que el ingreso coincida con el horario del turno del trabajador/a. También tendrán la consideración de graves las intervenciones quirúrgicas con anestesia general. A estos efectos se entenderá como ingreso hospitalario cuando el familiar este en planta y con habitación asignada, o bien en observación y a la espera de asignación de cama.
- Los días de licencia mencionados en este apartado e) podrán ser adaptados a libre voluntad del trabajador/a, mientras permanezca vigente el hecho causante del que deriven.
- 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.
  - Por intervención quirúrgica menor (sin necesidad de que conlleve ingreso

hospitalario y aun cuando la misma se realice o no en quirófano) y en los casos de prueba colonoscopia, endoscopia o biopsia los trabajadores/as tendrán derecho a licencia retribuida de 3 días naturales. El familiar del trabajador/a que lo sea de primer grado de consanguinidad y/o cónyuge tendrá derecho a un día natural de permiso retribuido.

h) 1 día natural por primera comunión de hijos/as, hermanos/as y nietos/as, siempre que se produzca dentro de dicho día natural.

i) 1 día natural en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres, siempre que se produzca dentro de dicho día natural.

j) 1 día natural por nacimiento de nietos/as, siempre que ocurra dentro de dicho día natural.

Los casos mencionados se ampliarán en 2 días naturales más siempre y cuando el hecho causante ocurra a 50km. de distancia de donde habitualmente resida el trabajador/a, excepto en los supuestos h), i) y j).

Tendrán derecho los trabajadores/as al tiempo indispensable en caso de cumplimiento de deber público de inexcusable presencia.

Por asistencia a consulta médica el trabajador/a tendrá derecho una hora antes y una hora después de la misma. Y en aquellos casos en que el trabajador/a tenga que desplazarse fuera de la localidad del centro de trabajo, una hora y media antes y una hora y media después de la misma (el trabajador/a entregará justificante de la asistencia a la empresa una vez producida ésta). Debiéndose incorporar a su puesto de trabajo si la misma finaliza antes de la terminación de su jornada laboral.

Por asistencia a la consulta médica de los hijos/as hasta 16 años de edad, una hora antes y una hora después de la misma. En caso de que ambos cónyuges sean trabajadores/as de la empresa, solo uno de ellos podrá disponer de dicho permiso.

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia, empadronamiento o registro creado a tal efecto, se asimilará al cónyuge.

En el supuesto del derecho a la reducción de jornada para el cuidado directo de hijos/as menores de 6 años, se amplía hasta que el hijo/a cumpla los 12 años de edad.

En caso de que el Estatuto de los Trabajadores establezca algún tipo de mejora respecto de lo establecido en el presente artículo, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 17º.- AYUDA POR HIJOS CON DISCAPACIDAD**

Los trabajadores/as con hijos con discapacidad percibirán una ayuda, cuya cuantía anual, en cada anualidad serán las siguientes :

Año 2020 desde 1 de diciembre	96,42 □
Año 2021	97,19 □
Año 2022	97,97 □

**Artículo 18º.- VACACIONES.-**

18.0 Los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán de 31 días naturales consecutivos de vacaciones retribuidas, al año, a razón de salario base más antigüedad. Asimismo, los trabajadores/as percibirán el promedio de las retribuciones variables que hubieran percibido los 12 meses anteriores al disfrute de las vacaciones, incluyendo los conceptos de salario base más antigüedad, más pluses tóxico, de puntualidad, de transporte y nocturnidad.

18.1 Se establece una bolsa de vacaciones cuyo importe, en cada anualidad, será de las siguientes cuantías:

Años 2020	108,56 □
Año 2021	109,43 □
Año 2022	110,31 □

18.2 Se disfrutarán preferentemente en verano, en los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, y por turno rotativo. Cuando dos trabajadores/as sean familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y presten servicios en la misma empresa, ésta tendrá la obligación de conceder a ambos familiares las vacaciones en el mismo mes, previa solicitud, con objeto de facilitar la conciliación familiar y laboral.

18.3 Las vacaciones se podrán fraccionar, así como disfrutar fuera del periodo indicado. Las fracciones serán como mínimo de 7 días, independientemente de las quincenas. En caso de que se opte por el disfrute de vacaciones fuera del periodo estival, la empresa en cada mes concederá las solicitudes con el límite fijado en la siguiente tabla:

- Enero:	Hasta 4 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y 4 solicitudes de personal S-D.
- Febrero:	Hasta 4 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y 4 solicitudes de personal S-D.
- Marzo:	Hasta 4 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y 4 solicitudes de personal S-D.
- Abril:	Hasta 4 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y 4 solicitudes de personal S-D.
- Mayo:	Hasta 4 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y 4 solicitudes de personal S-D.
- Junio:	Hasta 4 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y 4 solicitudes de personal S-D.
- Octubre:	Hasta 6 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y 6 solicitudes de personal S-D.
- Noviembre:	Hasta 6 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y 6 solicitudes de personal S-D.
- Diciembre:	Hasta 12 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y 12 solicitudes de personal de S-D.

Las solicitudes de vacaciones se realizarán a partir del 01 de enero del año y se concederán en estricto orden de solicitud a los efectos de este artículo. La escala aplicada en este artículo se aplicará a partir del 01 de enero de 2022 a las 11:00 y durante hasta la finalización de la vigencia del presente convenio.

18.4 En el caso de que los días previstos para las vacaciones de un trabajador/a coincidieran con una baja por incapacidad temporal del trabajador/a por cualquier supuesto, se estará a lo regulado en el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores/as.

18.5 La empresa tendrá a plazo para exponer los listados de vacaciones hasta el 1 de marzo de cada año y los retirará el 30 de mayo. En este periodo los trabajadores/as podrán hacer los cambios que estimen oportunos con otros compañeros previo aviso mediante escrito firmado entre ambas partes y que se le entregará a la empresa a tal efecto.

#### Artículo 19º.- JORNADA LABORAL. -

19.0 La jornada laboral ordinaria queda establecida en 35 horas semanales de promedio y 1554 horas anuales, prestadas a lo largo de cinco días en cada semana.

19.1 La jornada de 35 horas semanales de promedio establecida en el párrafo anterior, es el resultado de descansar, además del descanso semanal correspondiente, y los festivos reglamentarios anuales, los siguientes días:

Cuatro días de asuntos propios retribuidos a razón de salario base más antigüedad, si bien se acuerda que no podrán coincidir en licencia por este concepto el mismo día más de seis personas, que se distribuirán de forma que tres personas sean de turno de mañana y otras tres personas de turno de tarde y turnillo. Tales días de asuntos propios no podrán ser disfrutados ni el día anterior al de inicio de las vacaciones ni el posterior a la finalización de las mismas.

El trabajador que pretenda disfrutar de sus días de asuntos propios deberá preavisarlo, salvo en los casos, en que justifique la urgencia, por lo menos con 48 horas de antelación.

A partir del 2021 serán cinco los días de asuntos propios.

19.2 Sin perder su carácter de día laborable, el 24 y 31 de diciembre trabajarán el 50% de la plantilla cada uno de tales días. En el caso que alguno de estos días coincida con sábado o domingo se negociara con la empresa que el disfrute de dichos días se realice con anterioridad o posterioridad a los mismos.

19.3 El personal de fin de semana se le dará en proporción a su jornada laboral.

19.4 Los supuestos de I.T no tendrán penalización en el disfrute de los días de asuntos propios.

19.5 Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

19.6 La media hora de bocadillo que realizan los trabajadores/as en jornada ordinaria, será considerada como tiempo efectivo de trabajo.

19.7 Entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as, y en el primer mes de cada año, se confeccionará el calendario laboral, sirviendo como modelo el que se adjunta al presente convenio como Anexo I.

#### Artículo 20º.- DESCANSO SEMANAL. -

20.0 Los trabajadores/as afectados por el presente convenio prestarán sus servicios a jornada completa de lunes a viernes, personal a jornada completa de lunes a domingo y en jornada parcial de sábados, domingos.

20.1 Los de jornada completa descansarán los sábados y domingos, excepto los trabajadores que fueran contratados para prestar servicios en fines de semana.

#### Artículo 21º.- INGRESO Y PERIODOS DE PRUEBA. -

Para las personas de nueva contratación, el periodo de prueba será de 15 días.

#### Artículo 22º.- E.T.T.-

La posible contratación de Empresa de Trabajo Temporal se regirá por lo establecido al efecto, en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Cádiz.

#### Artículo 23º.- JUBILACION ORDINARIA Y ANTICIPADA.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que cumplan con los requisitos podrán acogerse a cualquiera de los procedimientos de jubilación definitiva o parcial establecidos en la legislación vigente. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Jubilación anticipada:

A los trabajadores que, con más de diez años de permanencia en el Hospital Universitario Puerta del Mar Cádiz, se jubilen anticipadamente se les gratificará por solo una vez con las cantidades que a continuación se le indican y según las circunstancias de edad:

- Quienes se jubilen con más de dos años de antelación a su edad legal de jubilación: 3 mensualidades de su salario.

- Quienes lo hagan dos años antes de su edad legal de jubilación: 2 mensualidades de su salario.

- Quienes lo hagan un año antes de su edad de jubilación: 1 mensualidades de su salario.

#### Artículo 24º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. -

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, de carácter paritario que se reunirá una vez al mes, con las funciones y facultades que se establecen en las disposiciones legales vigentes en esa materia (Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores/as, Convenios Internacionales y Directiva de la Comunidad Económica Europea, siempre que estas normas sean de obligado cumplimiento en España) y fundamentalmente, con la misión de vigilar y corregir en lo procedente las situaciones anómalas que puedan tener un efecto nocivo o de riesgo para los trabajador/a.

Los delegados/as de prevención, tendrán un crédito horario para ejercer sus funciones como Delegados de Prevención de un total de 5 horas/mensuales por cada delegado/a de Prevención, además de las que tengan como Miembros de Comité, y a todos los efectos tendrán la misma consideración que las Horas Sindicales.

Como consecuencia de un accidente, de trabajo, algún trabajador/a sufriera pérdida o rotura de gafas, prótesis dentales y audífonos, la empresa se obliga a la reparación o sustitución de los mismos, previa presentación de las rotas y dos presupuestos e informe favorable del encargado de que dicho accidente se ha producido

en el puesto de trabajo y en turno de trabajo.

En el caso de la pérdida total y/o rotura de las gafas, aunque no sea como consecuencia de un accidente de trabajo, la empresa se hará cargo de la sustitución y/o reparación de las mismas, siempre y cuando se haya producido en el desempeño de la actividad laboral dentro del recinto del lugar de trabajo, previa declaración favorable de al menos 2 testigos ajenos a la plantilla que no sean familiares del trabajador/ay un informe favorable por parte de los encargados/as.

#### Artículo 25º.- EQUIPARACION DE GRUPOS PROFESIONALES. -

Los trabajador/a que realicen trabajos con máquinas abrillantadoras-cristalizadoras, serán equiparados a Peón Especializado. Asimismo, aquellas personas que habitualmente realicen el trabajo de conductor serán equiparados a especialista-conductor.

El grupo profesional de especialista conductor incluye las funciones propias del carretillero.

#### Artículo 26º.- GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y SUS MIEMBROS. -

##### Cuestiones Sindicales:

26.0 Se reconoce al comité de empresa como interlocutores válidos para el tratamiento y substanciación de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los Organismos respectivos del personal que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regule a las características de la Empresa.

26.1 Los miembros del comité de empresa tendrán derecho a 28 horas mensuales, acumulables trimestralmente.

26.2 La empresa facilitará las recaudaciones de las cuotas sindicales, previa autorización por escrito de cada trabajador/a e ingresará su importe en la cuenta corriente cuyo número se indica en la propia autorización o bien se abonará en la forma que conjuntamente se acuerde.

##### Derechos Sindicales:

26.3 Recibir información de la empresa, que les será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que la misma pertenece, sobre situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

26.4 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se dan a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

26.5 Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las cuestiones siguientes:

a) Reestructuraciones de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de instalaciones.

c) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

26.6 Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

26.7 Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

26.8 Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

26.9 Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de relaciones laborales, seguridad social y empleo, así como en el resto de los actos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la propia empresa y los organismos o tribunales competentes.

26.10 Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en la empresa, con las particularidades previstas en este orden en el artículo 19.3 de Estatuto de los Trabajadores/as.

26.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señaladas, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

##### Horas Sindicales:

26.12 A los miembros del comité de empresa se les reconocen 28 horas mensuales, retribuidas, para ejercer sus funciones sindicales, por cada uno de ellos.

26.13 Podrán acumularse en un mismo representante sindical, hasta el 20 por ciento mensual de las horas consignadas en el presente Convenio, las cuales serán deducidas proporcionalmente de las que correspondan al resto de los representantes sindicales de la empresa.

26.14 Los miembros del comité de empresa podrán ceder sus horas sindicales a uno o varios de los miembros, con las que se creará una bolsa. La bolsa de horas sindicales que se cree deberá ser comunicada a la empresa con un preaviso de 15 días antes de su utilización. Una vez constituida la bolsa, no se podrá ceder más horas hasta que la misma no haya sido agotada.

26.15 Durante la negociación colectiva del convenio a los miembros del comité que les coincida la negociación con su permiso vacacional la empresa les compensará una vez se firme el convenio, el total de días de vacaciones que hayan coincidido con la negociación para su disfrute posterior.

##### Asambleas:

26.15 La empresa facilitará la celebración de asambleas a sus trabajadores/as, en el centro de trabajo, cuando sean solicitadas con 48 horas de antelación, disponiéndose de un crédito de 8 horas al año para las mismas.

#### Artículo 27º.- COMISION PARITARIA. -

27.0 Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio.

27.1 Dicha comisión estará compuesta por 2 miembros de cada una de las partes negociadoras del convenio, independientemente de los asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen convenientemente, que tendrán voz, pero no voto.

##### 1.- Competencias de la Comisión Mixta. -

27.2 La comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este convenio.

27.3 Todos los trabajador/a y la empresa, cuando tengan problemas de

interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo deberán dirigirse a la comisión mixta paritaria del presente Convenio Colectivo.

27.4 La resolución adoptada por la comisión mixta de interpretación y seguimiento tendrá la misma validez que lo establecido en los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

2.- Procedimiento de la Comisión Mixta. -

27.5 Con el fin de que la comisión mixta tenga conocimiento previo, la empresa y trabajadores/as se dirigirán a ésta por escrito, donde se planteará la controversia que se pretende dirimir, así como cuantas cuestiones estimen oportunas.

27.6 La comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la comisión.

27.7 Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de cinco días después de celebrada la reunión.

27.8 En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la comisión mixta paritaria en el plazo de cinco días hábiles, después de haber celebrado la reunión, la comisión enviará el acta de la misma a los interesados/as, donde se recogerá la posición de cada parte y también se adjuntará al acta cuanta información al respecto disponga la comisión, con el fin de que las partes puedan acudir a la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

3.- Convocatoria de la Comisión Paritaria. -

27.9 La convocatoria de la reunión de la comisión paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de diez días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

4.- Domicilio de la Comisión Mixta Paritaria. -

27.10 El domicilio social de la comisión mixta paritaria se establece en las respectivas sedes, de la Empresa Sacyr Facilities en Avenida Ana de Viya nº 21 actual adjudicataria de este servicio y de la representación de los trabajadores/as firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de los trabajador/a en las dependencias de Cádiz, Avda. de Andalucía nº 6 – 4ª planta por CC.OO. y en Avda. de Andalucía, nº 6 – 6ª planta por U.G.T. y en las dependencias del Sindicato Autonomía Obrera en el Hospital Puerta del Mar, 10ª Planta.

5.- Sistema de Resolución de Conflictos Laborales Colectivos. -

27.11 Una vez se hayan llevado a cabo las actuaciones previstas en los apartados anteriores en el seno de la comisión paritaria, sin que se haya producido acuerdo, se promoverán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía de 7 de enero de 2015, publicado mediante Resolución de 30 de enero de 2015.

27.12 Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio, serán los conflictos colectivos laborales tanto de interés, como los de tipo jurídico, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole laboral que afecten a los trabajadores/as y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional y su reglamento de desarrollo antes mencionado.

Artículo 28º.- SEGURO COLECTIVO. -

La empresa concertará una póliza de seguros a favor de sus trabajadores/as, que cubrirá las contingencias de gran invalidez, invalidez permanente total o absoluta y muerte. La cobertura de estas contingencias lo será en todo caso y exclusivamente cuando deriven de accidente de trabajo, a razón de las cuantías que se fijan en cada anualidad:

Año 2020 desde 1 de diciembre	6.722,96 □
Año 2021	6.776,74 □
Año 2022	6.830,95 □

Artículo 29º.- PRESTAMOS. -

La empresa dispondrá de un fondo de cuya función será estar destinado a la concesión de préstamos a los trabajadores/as que lo soliciten.

Las cuantías de este fondo para cada anualidad serán las siguientes:

Años 2020 desde 1 de diciembre	4.938,17 □
Año 2021	4.977,67 □
Año 2022	5.017,50 □

Los préstamos a solicitar podrán ser de 300 □ o 600 □ y quienes lo obtengan, deberán reintegrarlos por entero en un plazo máximo de 6 meses (los de 300 □) o de un año (los de 600 □).

No devengarán interés alguno.

Se constituirá una comisión paritaria entre la empresa y el comité para estudiar las solicitudes y decidir en cuanto a las concesiones, cuantías y orden de preferencia.

En cualquier caso, una vez agotada las dotaciones fijadas en cada anualidad no se concederá ningún otro préstamo con cargo a la misma hasta que no se haya devuelto como mínimo 300,00 □ respetando en todo momento que la cantidad total entregada en préstamo no exceda de las asignadas en cada anualidad.

Artículo 30º.- EXCEDENCIAS. -

Cualquier trabajador/a con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá derecho a una excedencia de hasta un máximo de cinco años, a cuya finalización tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, en el siguiente día, sin más requisito que el de haber anunciado su intención de reincorporarse con una antelación mínima también, de dos meses.

Todo el colectivo, que cumpla el requisito de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar cualquier período mínimo de excedencia no inferior a una

semana sin que tenga que transcurrir cuatro años para poder solicitar otra, siempre y cuando no sumen todos los periodos mínimos más de dos años en total.

Artículo 31º.- PLUS DE FESTIVOS. -

Todo el personal que trabaje en día festivo lo cobrará como tal independientemente de que sea de jornada completa o jornada parcial.

31.0 Los festivos serán voluntarios, a razón de 7 horas cobrando, además del día, un plus consistente en el doble del salario base más antigüedad. Para garantizar la organización del servicio, se le entregará a la plantilla de lunes a viernes un cuadrante con los 7 festivos que le corresponde prestar servicios a cada trabajador para que manifiesten si quieren o no prestar servicios los festivos asignados. En el caso en que rechace trabajar el festivo que le toca por cuadrante, dicho festivo podrá ofrecerse a la otra mitad de la plantilla que no le toque trabajar.

31.1 El trabajador podrá elegir entre descansar los 3 días por festivo trabajado o el cobro del plus festivo recogido en el párrafo anterior.

31.2 Los 3 días de descanso por festivo se limitarán en cuanto a su disfrute a 3 trabajadores simultáneamente en el turno de mañana, 2 trabajadores simultáneamente en el turno de tarde y 1 trabajador simultáneamente en el turno de noche, excepto durante los meses de Julio, agosto y septiembre, que se limitará a 2 trabajadores del turno de mañana, 1 en el turno de tarde y 1 en el turno de noche.

31.3 Al personal contratado para prestar servicios en fines de semana trabajarán el festivo por cuadrante.

31.4 Igualmente, con carácter transitorio, durante la vigencia del presente convenio, en caso de que no haya suficientes voluntarios para cubrir el servicio necesario en un festivo, la empresa podrá contratar a personal específico para trabajar en festivo, de la bolsa que se conforme entre la Comisión Paritaria y la empresa, a los que solamente se les retribuirá el día de trabajo como un día ordinario.

31.5 Los trabajadores/as que realicen los festivos que le toque por cuadrante tendrán preferencia para elegir los días que le corresponden por la realización de estos.

31.6 Los trabajadores/as del turno de noche que son a días alterno la empresa confeccionará los cuadrantes garantizando los 7 festivos dentro del mismo turno del trabajador, solo se harán los festivos en el turno contrario cuando no sea posible realizar los 7 festivos en su propio turno.

Artículo 32º.- PAGO DE HABERES. -

Como regla general, el pago de los salarios se efectuará mensualmente el día 2 del mes siguiente al de su devengo al turno de tarde y el día 3 al turno de mañana. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria al banco o caja que el trabajador indique; ahora bien, si cualquier trabajador/a desea una transferencia a un banco o caja de los de Cádiz diferente al que haya indicado la empresa, ésta procederá a efectuar la transferencia, previa petición en ese sentido, el día del mes siguiente al de su devengo, todo ello con independencia a la fecha en que el trabajador/a la reciba en su cuenta.

En caso de que el trabajador no indique una cuenta bancaria o tenga que ser liquidado de sus haberes, recibirá el abono de sus haberes mediante talón nominativo.

Los trabajadores/as podrán solicitar de modo voluntario anticipos a cuenta de hasta un 90% de sus salarios devengados, los días 10 de cada mes, efectuado el pago la empresa los días 14 al turno de tarde y los días 15 al turno de mañana mediante transferencia bancaria.

Si por cualquier motivo justificado y de forma excepcional la empresa no pudiera cumplir con lo establecido en este artículo, ésta lo comunicará al comité de empresa para su conocimiento, sin que ello implique incumplimiento alguno del presente artículo.

Artículo 33º.- MOVILIDAD GEOGRAFICA. -

Los traslados de personal solo podrán efectuarse por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

En el supuesto de que el trabajador/a opte a dicho traslado, percibirá, aparte de su salario, una compensación por los gastos de viaje y dieta, tanto los propios como los de los familiares a su cargo. Para determinar la cuantía de tal compensación, se hará mediante acuerdo entre el trabajador/a, la Comisión Paritaria y la empresa.

La movilidad geográfica deberá ser objeto de un período de consulta y negociación con los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 34º.- HORAS EXTRAORDINARIAS. -

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad, tendrán la naturaleza de estructurales y se realizarán debiendo informarse a los representantes de los trabajadores/as, sobre el número y las causas de las mismas, y respetando, el límite de 80 horas al año como máximo. Las horas extras se abonarán a razón de las cuantías que en cada año se fijan, por cada hora extraordinaria que se realice:

Año 2020	14,31 □
Año 2021	14,42 □
Año 2022	14,54 □

La empresa no podrá hacer discriminación entre los trabajadores/as del mismo grupo profesional que acepten realizar horas extraordinarias.

Artículo 35º.- CONTRATACION PARA LA FORMACIÓN-

Dadas las características de esta actividad, ambas partes acuerdan no aplicar el contrato de formación.

Artículo 36º.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR GRUPO PROFESIONAL. -

Cuando se desempeñen funciones de grupo superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retribuida entre el grupo profesional asignado y la función que efectivamente realice, mientras permanezca desarrollando la función superior.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva,

el empresario precisara destinar a un trabajador/a tareas correspondientes a grupo inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores/as.

#### Artículo 37º.- ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL.-

37.0 Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores/as de la empresa contratista saliente, causaran alta en la nueva titular de la contrata, quien les respetará todos los derechos y obligaciones que tenían con la anterior contratista, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Que se trate de trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato.

b) Trabajadores/as que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores/as que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado anterior.

d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que, por necesidades del servicio, se hayan incorporado al centro dentro de los cuatro últimos meses, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal con permanencia inferior a cuatro meses en el centro, seguirá perteneciendo a la empresa cesante.

37.1 Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehacientemente y documentalmente, por la empresa saliente a la entrante en el plazo de seis días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

37.2 El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades dará de alta en su plantilla a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

37.3 Igualmente la nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de los miembros del comité de empresa, afectados por el cambio de contrata, hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

#### DOCUMENTOS A FACILITAR LA EMPRESA SALIENTE AL COMITÉ Y A LA EMPRESA ENTRANTE:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados.

- Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

- Relación de Personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, D.N.I., grupo profesional, antigüedad y modalidad de su contratación.

- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por el cambio de contrata.

37.4 La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajadores/as.

37.5 No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un periodo inferior a tres meses; dicho personal, con todos sus derechos causará alta en la nueva empresa.

#### Artículo 38º.- GRUPOS PROFESIONALES DE PEÓN ESPECIALISTA Y ESPECIALISTA.-

En el caso de existir vacantes, que sean necesarias cubrir, en los grupos profesionales de peón especializado y especialista, podrán ser cubiertas indistintamente por hombres o mujeres, mediante una prueba de aptitud teórico-práctica que se realizarán, con tal fin.

#### Artículo 39º.- FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.-

Se estará a lo dispuesto en el art. 41 del presente convenio y su Cláusula Adicional II

#### Artículo 40º.- REDUCCIÓN DE JORNADA VOLUNTARIA.-

40.0 Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán, de forma voluntaria, y por un periodo no inferior a tres meses ni máximo de cinco años, reducir su jornada diaria de trabajo de lunes a viernes (no sábados ni domingos), como mínimo un tercio y como máximo un 50% de dicha jornada.

40.1 Este artículo tendrá vigencia en tanto legalmente, se pueda reducir en la misma proporción la base de cotización a la seguridad social. En caso contrario dejaría de ser de aplicación.

#### Artículo 41º.- FOMENTO DE EMPLEO.-

41.0 Con el objetivo de preservar los puestos de trabajo de la plantilla fija acordada en este artículo se cubrirán obligatoriamente las vacantes definitivas, así como las excedencias, jubilaciones anticipadas e invalideces revisables. Para la cobertura de las vacantes por ampliación del servicio, se creará una comisión entre la dirección de la empresa y la parte social firmante del presente convenio para estudiar la viabilidad de incorporar nuevo personal.

Estas vacantes de puestos fijos se cubrirán con el personal de lunes a domingo por riguroso orden establecido en el listado adjunto a este convenio, la vacante producida de lunes a domingo se cubrirá de entre el personal fijo de fin de semana a tiempo parcial pasando ésta a jornada completa por riguroso orden establecido en el listado adjunto a este convenio, tras darle preferencia a los cambios de turno definitivo establecidos en la cláusula adicional segunda.

41.1 Así mismo, se cubrirán las vacantes que surjan por la transformación de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo de forma definitiva.

41.2 Se elaborará un listado del personal que haya trabajado en los últimos tres años para dar cobertura a las vacantes de fin de semana, fijas y provisionales, que la empresa necesite cubrir.

41.3 Cuando la antigüedad de dos o más trabajadores/as coincida en el mismo día, el criterio a seguir será el de la primera vez que el trabajador/a prestó

servicios de limpieza en el Hospital Universitario Puerta del Mar.

41.4 La empresa se compromete a mantener una cobertura del 35% de las bajas por incapacidad temporal (IT) y accidente de trabajo (ACC) a partir del 5º día en el que se tenga constancia de la misma. Se creará una comisión para el estudio de la cobertura de vacaciones de verano.

#### Artículo 42º.- ACUERDOS.-

Todos los acuerdos que se firmen en el ámbito y competencias de la Comisión Mixta Paritaria serán registrados en la Delegación de Empleo de la Junta de Andalucía y pasaran a formar parte del presente convenio.

#### Artículo 43º.- PLUS PRODUCTIVIDAD.

Desde el 01 de enero de 2021, con la finalidad de fomentar y premiar la asistencia regular de los empleados/as al puesto de trabajo se establece una bolsa de productividad de 20.000€ anuales a repartir por partes iguales entre todos los trabajadores fijos de la plantilla que cumplan con los siguientes requisitos que se determinan seguidamente:

Tendrán derecho al percibo de la paga de productiva aquellos trabajadores que encontrándose en alta en la empresa en el periodo de un año natural a contar desde el 01 de enero y hasta el 31 de diciembre hayan acudido el total de los días de su jornada laboral anual a su puesto de trabajo sin incurrir en faltas de asistencia por cualquier causa excepto las que se recogen a continuación.

Se tendrán por justificadas a os efectos de generar el derecho al percibo de la paga de productividad os siguientes supuestos: accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, paternidad, licencias recogidas en el art. 16 del presente convenio debidamente justificadas, vacaciones, bajas derivadas de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, y rédito sindical. Tampoco se tendrá en cuenta a estos efectos la primera baja por incapacidad temporal en el año, siempre y cuando su duración sea igual o inferior a 7 días de duración ni las bajas que se produzcan como consecuencia del contagio de COVID-19 determinadas por medicina preventiva del hospital por contagio o cuarentena por contacto estrecho.

Estos supuestos deberán estar debidamente acreditados documentalmente con fecha tope 10 de enero del año en curso a los efectos de poder determinar el importe de la paga que se percibirá en la nómina del mes de enero. El importe de la gratificación se determinará una vez finalizado el año dividiendo el importe de la bolsa de productividad en partes iguales entre todos aquellos trabajadores que hayan generado el derecho al percibo de la misma según lo previsto en el párrafo anterior. La parte empresarial pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores un listado de la plantilla que percibirá la paga que se abonará con la nómina del mes de enero antes del 15 de enero.

La gratificación se abonará en el mes de enero del año siguiente al del devengo, es decir, la paga correspondiente al año 2021, se abonará con la nómina del mes de enero de 2022 y así sucesivamente.

#### Artículo 44º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

45.1 Resultará de aplicación durante la vigencia temporal del presente Convenio, el Plan de Igualdad de la empresa SACYR FACILITIES, S.A.U. (Código 90106572112020) aprobado en cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de conformidad a lo previsto en el ámbito de aplicación del citado plan, resultado una herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres.

El plan de Igualdad de la empresa SACYR FACILITIES, S.A.U con el alcance y contenido que se plasma en el mismo, se aplicará en el centro de trabajo afectando a la totalidad de plantilla del mismo, resultando de aplicación las medidas que se han fijado en el mismo. Lo pactado en el Plan de Igualdad será de obligado cumplimiento salvo mejoras establecidas en el presente convenio colectivo.

En caso de que la empresa SACYR FACILITIES, S.A.U. deje de prestar servicios como adjudicataria del servicio de limpieza del Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz, con anterioridad a la finalización de la vigencia del presente convenio, resultara de aplicación la siguiente regulación:

1. El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, de convenios colectivos, en su redacción emanada de la Disposición Adicional 17ª, punto 17, de la Ley Orgánica nº 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente convenio colectivo.

2. El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo.
- Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- Clasificación profesional.
- Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- Política de formación.
- Promoción profesional y económica.
- Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- Suspensión y extinción del contrato.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa y la representación de los trabajadores, garantizarán que, durante la vigencia del convenio, se respetarán las condiciones de igualdad y no discriminación por cuestión de género, de conformidad con la legislación vigente, la jurisprudencia y las directivas comunitarias. En este sentido, las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:

- a) Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- b) Garantizar la aplicación del principio de no discriminación con independencia del tipo de contrato o de jornada.
- c) Desarrollar, o en su caso mejorar, lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico, en especial las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, favoreciendo así los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (especialmente los relativos a maternidad, paternidad y cuidado de personas dependientes), fomentando en lo posible la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación sexista derivada de su ejercicio.

d) Desarrollar, o en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, LOMPIVIG, publicada en BOE, el 29 de diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, regulados en dicha ley.

La Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a reunirse periódicamente, constituyendo para ello una mesa de igualdad, para analizar la situación en los centros de trabajo y en la empresa en su conjunto, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos. Las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, así mismo, se fijará como objetivo prioritario, se incrementa el número de mujeres vinculadas a la empresa, con el objetivo de conseguir una presencia más equilibrada entre hombres y mujeres, mediante contratos formativos, u otro tipo de contratación.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa adoptará las siguientes medidas de conformidad con la Ley orgánica 3/ 2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad:

- a) Favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demandan sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.
- b) Asimismo, las Organizaciones firmantes del convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

a) El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

b) Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

c) La empresa y los trabajadores asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y a la dignidad personal

3. La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores. El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Artículo 45º.- PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

45.1 De conformidad con lo estipulado en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2006, en el ámbito de la prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo resultada de aplicación durante la vigencia temporal del presente convenio el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios de la empresa SACYR FACILITIES, S.A.U.

45.2 En caso de que la empresa SACYR FACILITIES, S.A.U. deje de prestar servicios como adjudicataria del servicio de limpieza del Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz, con anterioridad a la finalización de la vigencia del presente convenio, resultará de aplicación la siguiente regulación:

De conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En el ámbito de la formación y mediante campañas informativas, entre otras.

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso

moral, en los siguientes términos:

a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

c) Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

2. La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:

- a) La empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

3. El acoso sexual o psicológico o por razón de sexo entre compañeros, tendrá la consideración de falta muy grave y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

4. Violencia de Género. Las empresa y trabajadores afectadas por este convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

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

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

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

Artículo 45. 2 bis Procedimiento de actuación.

En el término de seis meses desde la publicación del presente convenio, se establecerán un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto:

1. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

2. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Se creará una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

3. La empresa o representantes de los trabajadores firmantes del presente convenio, en la comisión mixta paritaria evaluarán el funcionamiento e implantación en la empresa del presente procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA. -

El establecimiento del plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad en la forma o modalidad que lo contempla el artículo 12 del Convenio no supone, por su carácter lineal, que todos los puestos de trabajo merezcan el calificativo de tóxicos, peligrosidad o penosos. El sistema adoptado tiene su base y fundamento en la consideración, por vía transaccional y pactada, de que, contempladas en forma global, en su conjunto, las ventajas laborales y económicas de este convenio, constituyen condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as, que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA: CON RELACIÓN A LAS VACACIONES, CAMBIOS DE TURNO Y VACANTES DEFINITIVAS Y/O AMPLIACIONES DEL SERVICIO. -

1. CRITERIOS GENERALES:

Las vacantes que se produzcan en cualquier turno (mañana, tarde, noche) por cualquier causa, serán cubierta voluntariamente, entre los trabajadores/as que hayan solicitado la incorporación a los listados de los anexos de cambios de turnos.

Para solicitar los turnos los trabajadores entregaran al comité dicha solicitud con un recibí para incluirlo en los listados de cambios de turnos y a su vez el comité entregara a la empresa la solicitud del trabajador, en caso de coincidir dos o más trabajadores en la fecha de entrega, el criterio a seguir será la antigüedad del trabajador.

En el mes de enero la comisión mixta paritaria se convocará para la actualización de los listados de cambios de turno por las solicitudes recibida, sin que repercuta en su normal funcionamiento.

En el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente convenio se realizará convocatoria expresa a fin de que, todas las trabajadoras/es de lunes a domingo que así lo deseen, puedan solicitar, su inscripción en los anexos de cambio de turno al turno de noche en días alternos.

La cobertura de las vacantes que se produzcan para dar cumplimiento a



esta cláusula se realizará con el personal de las suplencias habituales en función de las necesidades del servicio en cada momento.

## 2. CAMBIOS DEFINITIVOS:

Las vacantes definitivas por cualquier causa y/o ampliaciones, que se produzca en cualquier turno se cubrirán definitivamente por la empresa de entre todo el personal fijo que hayan solicitado los cambios definitivos al comité y la empresa, una vez ofertado/a dicha plaza y el no cogerla la plaza generada se le excluirá de los listados del anexo 4.

## 3. CAMBIOS TEMPORALES Y VACACIONES:

Las vacantes temporales y/o provisionales, producidas por cualquier causa, que se den en el resto de los turnos y que la empresa tenga necesidad de cubrir, lo realizarán con el personal fijo, por el orden de antigüedad en la solicitud, de la lista de cambio de turno definitivo, en poder de la Comisión Paritaria que se incluye en este convenio como anexo los cambios de turnos.

Las vacaciones anuales del personal y de los turnos se cubrirán por la empresa de entre todas las solicitudes recibidas por escrito pidiendo cambio de turno en las vacaciones del resto de los turnos, el periodo mínimo que se cubrirá por trabajador/a será de 2 meses.

A tal fin será suscrito un acuerdo voluntario entre las personas que sean contratadas y las afectadas por el cambio de turno indicando el carácter temporal de la vacante y la voluntariedad en el cambio de turno afectado.

Los trabajadores que solo quisiera cambiar el turno en periodo de vacaciones lo solicitarán mediante escrito al comité de empresa y este lo entregará a la empresa, pero tendrán preferencia los que lo hayan solicitado antes por los listados de cambio de turno.

La empresa igualmente, cubrirá con las suplencias habituales a los trabajadores/as de otros turnos que estén cubriendo las vacantes temporales y/o provisionales. Si las vacantes son definitivas, producidas por cualquier causa, y/o ampliaciones, la empresa las cubrirá de forma definitiva con el personal fijo, por el orden de antigüedad en la solicitud, que esté en la lista de cambio de turno definitivo.

Se creará unos listados como anexo 6 en el mismo orden que el anexo 4, en el que los trabajadores/as, serán llamados voluntariamente para cubrir la necesidad del servicio.

Cuando la Empresa tenga que recurrir al personal de jornada completa para cubrir el absentismo conforme a lo descrito, deberán respetarse las siguientes normas ante las llamadas:

1- El trabajador que quiera ser llamado tendrá que comunicárselo a la empresa, así mismo el trabajador que no quiera ser llamado tendrá que dárselo a la empresa por escrito y no podrá ser castigado en ningún momento.

2- Con carácter general todo trabajador/a de jornada completa reflejado en el listado anexo 5, deberá acudir para cubrir las vacantes provisionales que sean precisas cubrir. Sólo se considerará que no puede acudir a cubrir la ausencia de la que se trate cuando justifique convenientemente la imposibilidad de acudir. Se entiende por justificación conveniente las derivadas del estado de salud del trabajador/a que le imposibiliten o impide el normal desarrollo de su trabajo.

3- En los casos en los que el trabajador/a no tenga causa justificada para cubrir la ausencia para la que es reclamado/a, se procederá del siguiente modo:

a) A la primera negativa, no será llamado/a a cubrir ausencias en el periodo de 1 mes desde que se negó.

b) A la segunda negativa, no será llamado/a a cubrir ausencias en el periodo de 6 meses desde que se negó.

c) A la tercera negativa, no será llamado/a a cubrir ausencias en el período de 1 año desde que se negó.

d) En caso de acumular 4 o más negativas en el año pasará al final de la lista.

La empresa garantiza en la medida de lo posible y siempre que las exigencias del servicio lo permitan, que las llamadas a los trabajadores/as se realizarán antes de las 11:30 am, no siendo de aplicación las penalizaciones antes establecidas para llamadas realizadas con posterioridad a dicha hora.

## 4. CAMBIOS VOLUNTARIOS ENTRE TRABAJADORAS/ES:

En aquellos casos puntuales en que haya dos personas de distinto turno que quieran rotar entre sí, la empresa accederá a ello, con un máximo de seis cambios de este tipo, trasladando copia de la solicitud al comité de empresa en el momento en la que se produce.

En el supuesto de que alguna persona interesada en rotar no encontrará sustituto del otro turno que rote con ella, la empresa lo comunicará al comité, teniendo la empresa en todo momento la capacidad de decisión sobre la conveniencia o no de la mencionada rotación.

**CLAUSULA ADICIONAL TERCERA: EN RELACION CON EL PERSONAL FIJO DE FIN DE SEMANA, A LA SALIDA DEL CENTRO EN HORAS DE TRABAJO PARA RECOGER A LOS HIJOS/AS DEL COLEGIO Y A LA COMIDA DE NAVIDAD. -**

La transformación que se vaya negociando en los convenios, de los contratos de fin de semana en contrato de jornada completa, se realizará con la modificación de jornada en el contrato de la trabajador/a de fin de semana de mayor antigüedad.

Para todo lo relativo a las sustituciones que los trabajadores/as de jornada parcial (fines de semana) tengan que hacer de los trabajadores/as de jornada completa, se regirá por el acuerdo de fecha 12 de noviembre de 2010, suscrito a tal efecto entre la empresa y el comité de empresa. A continuación, se incluye la parte del mencionado acuerdo a la que se hace referencia en esta Cláusula Adicional:

Las vacantes provisionales que se produzcan por IT entre el personal de jornada completa serán atendidas teniendo en cuenta:

- Ampliación del contrato de jornada parcial de las personas que resulten necesarias ampliar, por riguroso orden del listado y conforme a las normas a tener en cuenta ante las llamadas que más adelante se indicarán, sin que en ningún caso la ampliación del contrato a realizar supere el 90 % del total de la jornada ordinaria prevista en el convenio.

- Mientras dure la situación de IT cubierta por la ampliación del contrato

antes descrito el trabajador/a trabajaría de lunes a viernes a razón de 6,30 horas diarias, descansando los fines de semana.

Cuando la Empresa tenga que recurrir al personal de jornada parcial para cubrir el absentismo conforme a lo descrito, deberán respetarse las siguientes normas ante las llamadas:

- Con carácter general todo trabajador/a de jornada parcial reflejado en el listado, deberá acudir para cubrir las vacantes provisionales que sean precisas cubrir. Sólo se considerará que no puede acudir a cubrir la ausencia de la que se trate cuando justifique convenientemente la imposibilidad de acudir. Se entiende por justificación conveniente las derivadas del estado de salud del trabajador/a que le imposibiliten o impide el normal desarrollo de su trabajo.

- En los casos en los que el trabajador/a no tenga causa justificada para cubrir la ausencia para la que es reclamado/a, se procederá del siguiente modo:

e) A la primera negativa, no será llamado/a a cubrir ausencias en el periodo de 1 mes desde que se negó.

f) A la segunda negativa, no será llamado/a a cubrir ausencias en el periodo de 6 meses desde que se negó.

g) A la tercera negativa, no será llamado/a a cubrir ausencias en el período de 1 año desde que se negó.

h) En caso de acumular 4 o más negativas en el año pasará al final de la lista.

La empresa garantiza en la medida de lo posible y siempre que las exigencias del servicio lo permitan, que las llamadas a los trabajadores/as se realizarán antes de las 11:30 am, no siendo de aplicación las penalizaciones antes establecidas para llamadas realizadas con posterioridad a dicha hora.

Las normas antes descritas serán de aplicación igualmente al personal de jornada completa asignada al turno de tarde que fueren llamados para cubrir un puesto de la mañana, si bien las llamadas se producirán el día anterior y a lo más tardar antes de las 00:00 del mismo día que tuvieren que acudir. Si las llamadas se produjeren con posterioridad a las 00:00 del mismo día que tuvieren que acudir, no serán de aplicación las penalizaciones previstas anteriormente.

Se creará un listado con el personal de turno de tarde que deseen trabajar de forma esporádica en el turno de mañana, y otro con el personal de jornada parcial que quieran trabajar de forma esporádica en el turno de tarde de lunes a viernes. Estas listas serán independientes de las que ya recoge el convenio para los cambios definitivos de turno y jornada.

Salida del centro en horas de trabajo para recoger a los hijos/as y nietos del colegio: La empresa concederá permiso de media hora diaria de lunes a viernes al trabajador/a que tenga que recoger y/o llevar a los hijos/as y nietos/as al colegio, debiendo el trabajador/a compensar a la empresa trabajando la media hora de bocadillo.

La empresa adjudicataria del servicio de limpieza del Hospital Universitario Puerta del Mar, la empresa tendrá la obligación de abonar 600 € anuales para la celebración de la comida de Navidad. El comité deberá acreditar documentalmente los gastos realizados. Sin embargo, y siempre y cuando el servicio de limpieza en el Hospital quede garantizado, los trabajadores/as podrán disfrutar de dos horas antes de la salida en cada uno de los turnos para la celebración de la comida de Navidad.

Dichas dos horas compensan la media hora de bocadillo y merienda de los trabajadores/as, en el día en que se celebra la comida de Navidad.

**CLAUSULA ADICIONAL CUARTA: PARA PROMOVER LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADOR/AS.-**

El Parlamento ha reformado a través de esta Ley algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores/as en materia de Licencias y Permisos para atención y cuidados de hijos.

A continuación, a título informativo, se enumeran algunos de los aspectos más importantes de esta reforma:

- **REDUCCIÓN DE JORNADA (Art. 37.6):** La reducción de jornada prevista en los casos de cuidado directo de hijos menores de 12 años de edad, o minusválidos físicos, psíquicos o sensorial, se podrá solicitar también en caso de cuidado directo de un familiar hasta 2º 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 podrá ser de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada.

- **EXCEDENCIA (Art. 46.3):** Aquello trabajadores/as que tengan a su cargo un familiar en las mismas condiciones que en el apartado de reducción de jornada anterior, tendrán derecho a una excedencia de duración no superior a tres años. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Con respecto al derecho a las excedencias se estará también a lo regulado en el Art.30º del presente Convenio Colectivo, como condición más beneficiosa.

- **SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD/PATERNIDAD (Art. 48.4):** La persona trabajadora tendrá derecho a una suspensión por maternidad/paternidad de 16 semanas, aumentándose en caso de una semana más en caso de parto múltiple, debiendo disfrutar obligatoriamente las seis semanas inmediatamente posteriores al parto.

Esta suspensión se amplía también a los casos de adopción y acogimiento preadoptivo de un menor de seis años según legislación vigente, y de menores de más de seis años, cuando se den las circunstancias fijadas en el apartado del punto 1 del Art. 45 del E.T.

- **LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (Art. 26.5):** Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de prevención al parto, previo aviso del empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

## CLAUSULA ADICIONAL QUINTA:

1- La plantilla de lunes a viernes será de 101 trabajadores de jornada completa y 20 trabajadores de lunes a domingos de jornada completa, prestando servicios los fines de semana y 3 días de lunes a viernes según cuadrante de la empresa. La empresa cubrirá toda vacante que se produzca en esta plantilla como establece el artículo 41 el

personal de fin de semana al 40% lo determinará la empresa.

2- La empresa priorizará el llamamiento de trabajadores de L-D para la sustitución de trabajadores de L-V. se realizará por orden rotatorio. Con independencia de ello, el personal de L-V tendrá garantizado realizar los festivos de L-V como viene ocurriendo hasta la fecha frente al personal de L-D que cambie de turno para la sustitución.

3- El personal de L-D podrá prestar servicio los días festivos del 25 de diciembre y/o 01 de enero frente a nuevas contrataciones siempre y cuando lo rechacen los trabajadores de L-V, reservándose la empresa el 50% del personal necesario para cubrir dicho día y entre lo que estará el personal de fin de semana.

#### CLAUSULAS TRANSITORIAS

PRIMERA. - En tanto la empresa SACYR FACILITIES, S.A.U. sea la adjudicataria del servicio de limpieza del Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz queda en suspenso el apartado 2 del artículo 41.

#### CLAUSULA DEROGATORIA. -

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo del personal de limpieza del centro de trabajo Hospital "Puerta del Mar" de Cádiz, queda derogado y por tanto sin aplicación ni efecto, en relación con los trabajadores/as de dicho centro, cualquier otro convenio que pudiera estimarse de aplicación, o que viniera rigiendo hasta la fecha.

Igualmente se entenderá sin efecto ni aplicación el artículo 53 de la Ordenanza Laboral para las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales (Orden 15 de febrero de 1975) sin perjuicio de que el resto de dicha Ordenanza mantenga su valor como norma supletoria en lo no previsto en este convenio.

#### ANEXOS ANEXO I HORARIO

CUADRO HORARIO PARA PERSONAL FIJO A JORNADA COMPLETA:		
	Lunes a viernes	Sábados y Domingos
MAÑANA:	07.00 h a 14.00 h.	07.00 h a 17.00 h.
TARDE:	14.00 h a 21.00 h.	11.00 h a 21.00 h.
TURNILLO:	17.00 h a 24.00 h.	14.00 h a 24.00 h.
NOCHE:	00.00 h a 07.00 h.	21.00 h a 07.00 h.

PROTOCOLO de 09.00h a 16.00h

PROTOCOLO de 16.00h a 23.00h

PROTOCOLO PALO DE GOTEROS Y FRIGORIFICOS de 07.00h a 14.00h

TURNILLO 16.00h a 23.00h

#### ANEXO II

#### LISTADO DE PERSONAL DE LUNES A DOMINGO PARA CUBRIR VACANTES DEFINITIVAS DE LUNES A VIERNES

OLGA PALACIOS GOMEZ	Limpiador/a
FATIMA VARELA REYES	Limpiador/a
CARMEN ROJAS MORENO	Limpiador/a
SANDRA FANEGO MADRID	Limpiador/a
SELENA MASSA BARRAJON	Limpiador/a
MARIA AUXILIADORA VELA VARGAS	Limpiador/a
VERONICA PAMPARA RODRIGUEZ	Limpiador/a
JESICA CALLEALTA SANCHEZ	Limpiador/a
CRISTIAN PEREZ TEJERO	Espe./Conduc.
JUAN JOSE LEAL ORTIZ	Espe./Conduc.
DANIEL DORADO PINEDA	Espe./Conduc.

Las vacantes definitivas se harán dentro de su respectiva categoría profesional

#### ANEXO II

#### LISTADO NUEVO DE PERSONAL DE FIN DE SEMANA PARA CUBRIR VACANTES DEFINITIVAS DE LUNES A DOMINGO

Las vacantes definitivas se harán dentro de su respectiva categoría profesional.

#### ANEXO III

#### RELACIÓN DE PERSONAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EL TURNO DE NOCHE

Las personas que a continuación se indican, realizan su trabajo en jornada continuada de 7 horas a días alternos, de forma que una semana trabajarán 4 días y la siguiente semana 3 días, y así sucesivamente.

DÑA. AFRICA VELA GUERRERO.	DÑA. PILAR MADRID BATANERO.
DÑA. ANGELES CAÑETES ARDILA.	DÑA. ANA NUÑEZ MORENO.
DÑA. INMACULADA CARRASCO LOPEZ.	DÑA. PILAR GARCIA CARASCO.

Las personas que a continuación se indican realizarán su jornada laboral durante 5 días a la semana, de forma que de lunes a viernes su horario es de 00.00 h a 07.00 h.  
D. SERGIO CAÑERO FERNANDEZ.

#### ANEXO IV

#### LISTADO DE PERSONAL PARA CAMBIO DE TURNO

LISTADO DE PERSONAL DEL TURNO DE TARDE PARA PASAR AL TURNO DE MAÑANA
GONZALEZ DIAZ ANA
SAURA CARDOSO BIENBENIDA
PEREZ GONZALEZ ANTONIA

NUÑEZ MORENO ANA MARIA
DOMINGUEZ HURTADO NASARET
BRUM MARTINEZ MERCEDES
CALLEALTA SANCHEZ ROSARIO
GONZALEZ DOMINGUEZ FRANCISCA
ESCANDON SANCHEZ DEL ARCO ANA MARIA
VEGA GARCIA VIRGINIA
LOPEZ RUIZ LOURDES
PALMA FONTCUBIERTA SEBASTIANA
GARCIA MAYO ANA MARIA
GRANADO TORO CARMEN
JAEN JIMENEZ PILAR
GUTIERREZ SAN SABAS DOLORES
GARCIA PEREZ CELESTE
CONTERO FERNANDEZ CRISTINA
MORALES FERNANDEZ MARIA JOSE
ESCANDON SANCHEZ DEL ARCO INMACULADA
LOPEZ CASTAÑO INMACULADA
ROMERO CESAR SARAY
GOMEZ RUIZ CARMEN
GARCIA IGLESIAS MARIA DEL CARMEN
DELFIN BOTUBOL PATRICIA
TRINIDAD LOUZADO LAURA
BENITEZ CAMERINO VICTORIA
ROSANO FERNANDEZ YOLANDA
GONZALEZ FERNANDEZ CARMEN

TRABAJADORES DEL TURNO DE TARDE PARA PASAR A LAS MAÑANAS CATEGORIA DE ESPECIALISTA CONDUCTOR
FRANCISCO MORENO SAUCO
JOSE PEREZ RODRIGUEZ
ANTONIO VELAZQUE GONZALEZ
NICOLAS LOPEZ FARIÑA
JOSE MANUEL GUTIERREZ MEDINA
JUAN ANTONIO GALLARDO ESPINOSA
JOSE MANUEL BENITEZ CORZO
DAVID BENITEZ GONZALEZ

LISTADO DE PERSONAL DE TURNILLO PARA PASAR A LA TARDE
TRINIDAD LOUZADO LAURA
ROSANO FERNANDEZ YOLANDA
GONZALEZ FERNANDEZ CARMEN

LISTADO DE PERSONAL PARA PASAR A LAS NOCHES
GONZALEZ DIAZ ANA
RODRIGUEZ IGLESIAS MARIA DOLORES
LOUZADO GARCIA DOLORES
RESUA GONZALEZ MARIA DE LOS ANGELES
MACIA ACEDO BELEN
LAURA COAELLO SIERRA
JOSEFA RODRIGUEZ VELAZQUE
FRANCISCA CASTAÑEDA CABEZA DE VACA
LAURA TRINIDAD LOUZADO
PATRICIA DELFIN BOTUBOL
TIRADO SUAREZ ANA MARIA
ESCANDON SANCHEZ DEL ARCO ANA MARIA
BRUM MARTINEZ MERCEDES
PALMA FONTCUBIERTA SEBASTIANA
FANEGO BATANERO SANDRA

#### LISTADO DE TRABAJADORES PARA PASAR A LA NOCHE

#### ANEXO VI

#### LISTADO DE PERSONAL PARA CAMBIO DE TURNO

LISTADO DE PERSONAL DEL TURNO DE TARDE PARA PASAR AL TURNO DE MAÑANA PROVICIONALMENTE POR ASENTISMO O OTRA NECESIDAD
GONZALEZ DIAZ ANA
SAURA CARDOSO BIENBENIDA

PEREZ GONZALEZ ANTONIA
NUÑEZ MORENO ANA MARIA
DOMINGUEZ HURTADO NASARET
BRUM MARTINEZ MERCEDES
CALLEALTA SANCHEZ ROSARIO
GONZALEZ DOMINGUEZ FRANCISCA
ESCANDON SANCHEZ DEL ARCO ANA MARIA
VEGA GARCIA VIRGINIA
LOPEZ RUIZ LOURDES
PALMA FONTCUBIERTA SEBASTIANA
GARCIA MAYO ANA MARIA
GRANADO TORO CARMEN
JAEN JIMENEZ PILAR
GUTIERREZ SAN SABAS DOLORES
GARCIA PEREZ CELESTE
CONTERO FERNANDEZ CRISTINA
MORALES FERNANDEZ MARIA JOSE
ESCANDON SANCHEZ DEL ARCO INMACULADA
LOPEZ CASTAÑO INMACULADA
ROMERO CESAR SARAY
GOMEZ RUIZ CARMEN
GARCIA IGLESIAS MARIA DEL CARMEN
DELFIN BOTUBOL PATRICIA
TRINIDAD LOUZADO LAURA
BENITEZ CAMERINO VICTORIA
ROSANO FERNANDEZ YOLANDA
GONZALEZ FERNANDEZ CARMEN
TRABAJADORES DEL TURNO DE TARDE PARA PASAR A LAS MAÑANAS CATEGORIA DE ESPECIALISTA CONDUCTOR PARA CUBRIR EL ASENTISMO O OTRA NECESIDAD
FRANCISCO MORENO SAUCO

JOSE PEREZ RODRIGUEZ
ANTONIO VELAZQUE GONZALEZ
NICOLAS LOPEZ FARIÑA
JOSE MANUEL GUTIERREZ MEDINA
JUAN ANTONIO GALLARDO ESPINOSA
JOSE MANUEL BENITEZ CORZO
DAVID BENITEZ GONZALEZ

LISTADO DE PERSONAL DE TURNILLO PARA PASAR A LA TARDE PARA CUBRIR POR ASENTISMO O OTRA NECESIDAD
TRINIDAD LOUZADO LAURA
ROSANO FERNANDEZ YOLANDA
GONZALEZ FERNANDEZ CARMEN

LISTADO DE PERSONAL PARA PASAR A LAS NOCHES PARA CUBRIR POR ASENTISMO O OTRA NECESIDAD
GONZALEZ DIAZ ANA
RODRIGUEZ IGLESIAS MARIA DOLORES
LOUZADO GARCIA DOLORES
RESUA GONZALEZ MARIA DE LOS ANGELES
MACIA ACEDO BELEN
LAURA COAELLO SIERRA
JOSEFA RODRIGUEZ VELAZQUE
FRANCISCA CASTAÑEDA CABEZA DE VACA
LAURA TRINIDAD LOUZADO
PATRICIA DELFIN BOTUBOL
TIRADO SUAREZ ANA MARIA
ESCANDON SANCHEZ DEL ARCO ANA MARIA
BRUM MARTINEZ MERCEDES
PALMA FONTCUBIERTA SEBASTIANA
FANEGO BATANERO SANDRA

ANEXO V  
TABLAS SALARIALES  
TABLA SALARIAL AÑO 2020 (01/01/2020 AL 31/12/2020)

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Encargado/a General	1.607,88	1,95	401,97	4,86	1,33	108,56	1.607,88	803,94	803,94
Encargado/a Grupo/Edificio	1.350,63	1,95	337,66	4,86	1,33	108,56	1.350,63	675,32	675,32
Superv./Encargado/a Sector	1.400,18	1,95	350,05	4,86	1,33	108,56	1.400,18	700,09	700,09
Superv./Encargado/a Zona	1.473,05	1,95	368,26	4,86	1,33	108,56	1.473,05	736,53	736,53
Responsable de equipo	1.317,16	1,95	329,29	4,86	1,33	108,56	1.317,16	658,58	658,58
Oficial Administrativo/a	41,96	1,95	10,49	4,86	1,33	108,56	1.258,80	629,40	629,40
Especialista/Conductor/a	42,74	1,95	10,69	4,86	1,33	108,56	1.282,20	641,10	641,10
Peón Especializado/a	42,73	1,95	10,68	4,86	1,33	108,56	1.281,90	640,95	640,95
Limpiador/a	41,96	1,95	10,49	4,86	1,33	108,56	1.258,80	629,40	629,40

\*Tabla salarial con efectos económicos desde el 01 de diciembre de 2020

TABLA SALARIAL AÑO 2021 (01/01/2021 AL 31/12/2021)

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Encargado/a General	1.620,74	1,97	405,19	4,90	1,34	109,43	1.620,74	810,37	810,37
Encargado/a Grupo/Edificio	1.361,44	1,97	340,36	4,90	1,34	109,43	1.361,44	680,72	680,72
Superv./Encargado/a Sector	1.411,38	1,97	352,85	4,90	1,34	109,43	1.411,38	705,69	705,69
Superv./Encargado/a Zona	1.484,83	1,97	371,21	4,90	1,34	109,43	1.484,83	742,42	742,42
Responsable de equipo	1.327,70	1,97	331,92	4,90	1,34	109,43	1.327,70	663,85	663,85
Oficial Administrativo/a	42,30	1,97	10,57	4,90	1,34	109,43	1.268,87	634,44	634,44
Especialista/Conductor/a	43,08	1,97	10,77	4,90	1,34	109,43	1.292,46	646,23	646,23
Peón Especializado/a	43,07	1,97	10,77	4,90	1,34	109,43	1.292,16	646,08	646,08
Limpiador/a	42,30	1,97	10,57	4,90	1,34	109,43	1.268,87	634,44	634,44

TABLA SALARIAL AÑO 2022 (01/01/2022 AL 31/12/2022)

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Encargado/a General	1.633,71	1,99	408,43	4,94	1,35	110,30	1.633,71	816,85	816,85
Encargado/a Grupo/Edificio	1.372,33	1,99	343,08	4,94	1,35	110,30	1.372,33	686,16	686,16
Superv./Encargado/a Sector	1.422,67	1,99	355,67	4,94	1,35	110,30	1.422,67	711,34	711,34
Superv./Encargado/a Zona	1.496,71	1,99	374,18	4,94	1,35	110,30	1.496,71	748,36	748,36
Responsable de equipo	1.338,32	1,99	334,58	4,94	1,35	110,30	1.338,32	669,16	669,16
Oficial Administrativo/a	42,64	1,99	10,66	4,94	1,35	110,30	1.279,20	639,60	639,60
Especialista/Conductor/a	43,42	1,99	10,86	4,94	1,35	110,30	1.302,60	651,30	651,30

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Peón Especializado/a	43,41 □	1,99 □	10,85 □	4,94 □	1,35 □	110,30 □	1.302,30 □	651,15 □	651,15 □
Limpiador/a	42,64 □	1,99 □	10,66 □	4,94 □	1,35 □	110,30 □	1.279,20 □	639,60 □	639,60 □

Nº 2.799

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

### AREA DE PRESIDENCIA SECRETARIA GENERAL EDICTO

Habiéndose aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación en el punto 7 de la sesión ordinaria celebrada el día 15 de diciembre de 2021, el Presupuesto General de esta Entidad para el ejercicio 2021, integrado por: el propio de esta Corporación, el del Patronato Provincial de Turismo, el del Patronato Provincial de Viviendas, el del Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico y el de la Fundación Provincial de Cultura; los Estados de Previsión de Ingresos y Gastos del ente público empresarial TUGASA, de la Sociedad Mercantil de capital íntegramente provincial EPICSA, S.A., de la Sociedad Mercantil de capital íntegramente provincial Empresa Provincial de Vivienda y Suelo de Cádiz, S.A., y de la Fundación Medio Ambiente, Energía y Sostenibilidad de la Provincia de Cádiz; el Estado de Gastos e Ingresos del Consorcio Provincial contra Incendios, de la Institución Ferial de Cádiz (IFECA), y del Consorcio para la gestión de residuos sólidos urbanos de la Provincia de Cádiz en trámite de aprobación; así como el estado de consolidación del Presupuesto General, los anexos a dicho Presupuesto General y las Bases de Ejecución.

Habiéndose expuesto al público por un plazo de 15 días hábiles mediante la inserción del correspondiente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 243, de 23 de diciembre de 2021 (edicto n.º 114.760), sin que se hayan presentado reclamaciones, se considera definitivamente aprobado, de conformidad con lo prescrito en los arts. 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y 20 y 21 RD 500/1990, de 20 de abril, procediendo a su publicación resumida por capítulos.

#### "PRESUPUESTO GENERAL DEL AÑO 2022

PRESUPUESTO PROPIO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL	
ESTADO DE INGRESOS	
Cap. 1 Impuestos Directos	17.654.202,80
Cap. 2 Impuestos Indirectos	15.114.830,00
Cap. 3 Tasas y Otros Ingresos	30.514.420,96
Cap. 4 Transferencias Corrientes	180.642.290,70
Cap. 5 Ingresos Patrimoniales	65.320,60
Cap. 6 Enajenación de Inversiones Reales	40.000,00
Cap. 7 Transferencias de Capital	31.142.549,80
Cap. 8 Activos Financieros	1.658.750,00
Cap. 9 Pasivos Financieros	31.000.000,00
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>307.832.364,86</b>
ESTADO DE GASTOS	
Cap. 1 Gastos de Personal	91.565.646,04
Cap. 2 Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	48.693.956,48
Cap. 3 Gastos Financieros	1.371.288,16
Cap. 4 Transferencias Corrientes	70.875.659,91
Cap. 5 Fondo de Contingencia	295.051,82
Cap. 6 Inversiones Reales	49.272.517,61
Cap. 7 Transferencias de Capital	33.272.749,31
Cap. 8 Activos Financieros	1.668.750,00
Cap. 9 Pasivos Financieros	10.816.745,53
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>307.832.364,86</b>
PRESUPUESTO DEL PATRONATO PROVINCIAL DE TURISMO	
ESTADO DE INGRESOS	
Cap. 4 Transferencias Corrientes	3.200.000,00
Cap. 7 Transferencias de Capital	15.000,00
Cap. 8 Activos Financieros	15.000,00
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>3.230.000,00</b>

ESTADO DE GASTOS	
Cap. 1 Gastos de Personal	1.577.976,59
Cap. 2 Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	1.570.023,41
Cap. 3 Gastos Financieros	10.000,00
Cap. 4 Transferencias Corrientes	42.000,00
Cap. 6 Inversiones Reales	15.000,00
Cap. 8 Activos Financieros	15.000,00
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>3.230.000,00</b>

PRESUPUESTO DE LA FUNDACIÓN PROVINCIAL DE CULTURA	
ESTADO DE INGRESOS	
Cap. 4 Transferencias Corrientes	1.710.000,00
Cap. 5 Ingresos Patrimoniales	100,00
Cap. 7 Transferencias de Capital	5.000,00
Cap. 8 Activos Financieros	3.000,00
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>1.718.100,00</b>

ESTADO DE GASTOS	
Cap. 1 Gastos de Personal	309.093,86
Cap. 2 Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	831.506,14
Cap. 3 Gastos Financieros	500,00
Cap. 4 Transferencias Corrientes	569.000,00
Cap. 6 Inversiones Reales	5.000,00
Cap. 8 Activos Financieros	3.000,00
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>1.718.100,00</b>

PRESUPUESTO DEL PATRONATO PROVINCIAL DE VIVIENDA	
ESTADO DE INGRESOS	
Cap. 3 Tasas y Otros Ingresos	37.891,57
Cap. 5 Ingresos Patrimoniales	500,00
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>38.391,57</b>

ESTADO DE GASTOS	
Cap. 1 Gastos de Personal	5.094,82
Cap. 2 Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	32.921,75
Cap. 3 Gastos Financieros	375,00
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>38.391,57</b>

PRESUPUESTO DEL INSTITUTO DE EMPLEO Y DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y TECNOLÓGICO EN LA PROVINCIA DE CÁDIZ	
ESTADO DE INGRESOS	
Cap. 4 Transferencias Corrientes	15.424.091,52
Cap. 5 Ingresos Patrimoniales	28.000,00
Cap. 8 Activos Financieros	40.000,00
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>15.492.091,52</b>

ESTADO DE GASTOS	
Cap. 1 Gastos de Personal	4.629.883,34
Cap. 2 Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	2.035.403,07
Cap. 3 Gastos Financieros	28.000,00
Cap. 4 Transferencias Corrientes	8.758.805,11
Cap. 8 Activos Financieros	40.000,00
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>15.492.091,52</b>

PRESUPUESTO DE ENTE PÚBLICO EMPRESARIAL TUGASA	
ESTADO DE INGRESOS	
Cap. 3 Tasas y Otros Ingresos	3.125.362,00
Cap. 4 Transferencias Corrientes	2.200.000,00
Cap. 7 Transferencias de Capital	200.000,00
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>5.525.362,00</b>
ESTADO DE GASTOS	
Cap. 1 Gastos de Personal	3.673.085,01
Cap. 2 Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	1.642.696,94
Cap. 3 Gastos Financieros	9.580,05
Cap. 6 Inversiones Reales	200.000,00
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>5.525.362,00</b>

PRESUPUESTO DE EPICSA (EMPRESA PROVINCIAL DE INFORMÁTICA DE CÁDIZ, S.A.)	
ESTADO DE INGRESOS	
Cap. 3 Tasas y Otros Ingresos	1.791.180,84
Cap. 4 Transferencias Corrientes	4.803.655,32
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>6.594.836,16</b>
ESTADO DE GASTOS	
Cap. 1 Gastos de Personal	3.506.959,02
Cap. 2 Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	3.087.877,14
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>6.594.836,16</b>

PRESUPUESTO DE EMPRESA PROVINCIAL DE VIVIENDA Y SUELO DE CÁDIZ, S.A.	
ESTADO DE INGRESOS	
Cap. 3 Tasas y Otros Ingresos	167.810,52
Cap. 4 Transferencias Corrientes	745.087,21
Cap. 6 Enajenación de Inversiones Reales	1.417.260,05
Cap. 9 Pasivos Financieros	2.540.528,90
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>4.870.686,68</b>
ESTADO DE GASTOS	
Cap. 1 Gastos de Personal	575.087,21
Cap. 2 Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	155.549,89
Cap. 3 Gastos Financieros	51.196,41
Cap. 6 Inversiones Reales	3.963.600,00
Cap. 9 Pasivos Financieros	125.253,17
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>4.870.686,68</b>

PRESUPUESTO FUNDACION DE ENERGIA	
ESTADO DE INGRESOS	
Cap. 4 Transferencias Corrientes	558.214,42
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>558.214,42</b>
ESTADO DE GASTOS	
Cap. 1 Gastos de Personal	465.152,42
Cap. 2 Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	93.062,00
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>558.214,42</b>

Contra la presente aprobación definitiva, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

18/01/2022. La Secretaria General. Firmado: Marta Álvarez-Requejo Pérez. La Presidenta. Firmado: Irene García Macías.

Nº 4.057

**AREA DE PRESIDENCIA  
SECRETARIA GENERAL**

**EDICTO**

Mediante Edicto publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 243, de 23 de diciembre de 2021, se expuso al público por un periodo de quince días hábiles, el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria celebrada el día 15 de diciembre de 2021, por el que se aprobaba provisionalmente la Plantilla de la Corporación para el ejercicio 2022, al objeto de que se formularan las alegaciones oportunas.

Habiendo finalizado el plazo sin que se hayan presentado reclamaciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se considera definitivamente aprobada la Plantilla de la Corporación para el ejercicio 2022.

Considerando lo anterior y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, así como en los artículos 126 y 127 del Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, de la Plantilla de la Corporación para el ejercicio 2022.

Se hace saber que conforme al artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la presente aprobación definitiva podrá interponerse con carácter potestativo Recurso de Reposición ante el mismo órgano que lo dictó en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia; o bien directamente Recurso Contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de dicha publicación. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

18/01/2022. La Secretaria General. Marta Álvarez-Requejo Pérez. La Presidenta. Irene García Macías

"PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	Nº	SUBGRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA
01.	HABILITADO/A CARÁCTER NACIONAL						
F-01.01	INTERVENTOR/A TESORERO/A C.SUPERIOR F-01.01.01 A F-01.01.04	4	A1	HABILITADO/A C. NACIONAL	--	--	--
F-01.02	SECRETARIO/A C.SUPERIOR F-01.02.01 A F-01.02.02	2	A1	HABILITADO/A C. NACIONAL	--	--	--
F-01.04	H.N. SECRETARÍA F-01.04.01	1	A1	HABILITADO/A C. NACIONAL	--	--	ART. 6 RD 128/2018
F-01.05	H.N. INTERVENCIÓN/ TESORERÍA F-01.05.01 A F-01.05.02	2	A1	HABILITADO/A C. NACIONAL	--	--	ART. 6 RD 128/2018
F-01.07	SECRETARIO/A INTERVENTOR/A F-01.07.01 A F-01.07.07	7	A1	HABILITADO/A C. NACIONAL	--	--	--
02.	ADMINISTRACIÓN GENERAL						
F-02.01	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN GENERAL F-02.01.01 A F-02.01.84	84	A1	ADMINISTRACIÓN GENERAL	TÉCNICA	--	--
F-02.02	TÉCNICO/A DE GESTIÓN F-02.02.01 A F-02.02.09, F-02.02.11 A F-02.02.26	25	A2	ADMINISTRACIÓN GENERAL	DE GESTIÓN	--	--
F-02.05	TÉCNICO/A B F-02.05.01 A F-02.05.05	5	B	ADMINISTRACIÓN GENERAL	--	--	--
F-02.03	ADMINISTRATIVO/A F-02.03.01 A F-02.03.146	146	C1	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA	--	--

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	Nº	SUBGRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA
F-02.04	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A F-02.04.01 A F-02.04.89	89	C2	ADMINISTRACIÓN GENERAL	AUXILIAR	--	--
03.	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL. TÉCNICA SUPERIOR						
F-03.01	ARCHIVERO/A F-03.01.01 A F-03.01.03	3	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.02	ARCHIVERO/A BIBLIOTECARIO/A F-03.02.01	1	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.03	ARQUITECTO/A F-03.03.01 A F-03.03.18	18	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.04	ASESOR/A TÉCNICO/A CONTABILIDAD PÚBLICA F-03.04.01	1	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.05	BIÓLOGO/A F-03.05.01 A F-03.05.02	2	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.06	GEÓGRAFO/A F-03.06.01	1	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.07	INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y PUERTOS F-03.07.02 A F-03.07.03	2	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.08	INGENIERO/A INDUSTRIAL F-03.08.01 A F-03.08.02	2	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.09	LICENCIADO/A BELLAS ARTES F-03.09.01	1	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.10	LICENCIADO/A CIENCIAS ACT. FÍSICA Y DEPORTE F-03.10.01 A F-03.10.03	3	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.11	LICENCIADO/A CIENCIAS INFORMACIÓN F-03.11.01 A F-03.11.06	6	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.12	LICENCIADO/A CIENCIAS MEDIOAMBIENTALES F-03.12.01 A F-03.12.02	2	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.13	LICENCIADO/A DERECHO F-03.13.01 A F-03.13.09	9	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.14	MÉDICO/A F-03.14.02 A F-03.14.04	3	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.15	PEDAGOGO/A F-03.15.0	1	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.16	PROFESOR/A EDUCACIÓN FÍSICA F-03.16.02 A F-03.16.03	2	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.17	PROFESOR/A EDUCACIÓN SECUNDARIA F-03.17.02 A F-03.17.04	3	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.18	PROFESOR/A F.P. TEÓRICA F-03.18.01 A F-03.18.05, F-03.18.07 A F-03.18.09, F-03.18.11	9	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.19	PSICÓLOGO/A F-03.19.01, F-03.10.03 A F-03.19.07	6	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.20	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN ESPECIAL F-03.20.02 A F-03.20.23, F-03.20.25, F-03.20.27, F-03.20.28, F-03.20.34 A F-03.20.42, F-03.20.44 A F-03.20.49	40	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.21	TÉCNICO/A INFORMACIÓN Y SISTEMAS DE ESTUDIO F-03.21.01	1	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.22	TÉCNICO/A GESTIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA F-03.22.01	1	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.23	VETERINARIO/A F-03.23.01 A F-03.23.05	5	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.24	LICENCIADO/A ECONÓMICAS F-03.24.01 A F-03.24.05	5	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.27	TÉCNICO/A PROTOCOLO F-03.27.01	1	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.28	INGENIERO/A AGRÍCOLA F-03.28.01	1	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.29	TÉCNICO/A GESTIÓN CULTURAL F-03.29.01 A F-03.29.03	3	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.30	TÉCNICO/A POLÍTICAS IGUALDAD F-03.30.01	1	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.31	INGENIERO/A ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL F-03.31.01	1	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.32	INGENIERO/A DE LA EDIFICACIÓN F-03.32.01 A F-03.32.07	7	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.33	TÉCNICO/A GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL F-03.33.01	1	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
F-03.34	INGENIERO/A INFORMÁTICO F-03.34.01	1	A1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	--
04.	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL. TÉCNICA MEDIA						
F-04.01	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A F-04.01.01 A F-04.01.24	24	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.02	ASISTENTE/A SOCIAL F-04.02.03 A F-04.02.04	2	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	Nº	SUBGRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA
F-04.03	DIPLOMADO/A UNIVERSITARIO/A ENFERMERÍA F-04.03.01 A F-04.03.02, F-04.03.04 A F-04.03.15	14	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.04	EDUCADOR/A F-04.04.01, F-04.04.02, F-04.04.04 A F-04.04.07, F-04.04.09	7	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.05	INGENIERO/A TÉCNICO/A AGRÍCOLA F-04.05.01 A F-04.05.02 F-04.05.04	3	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.06	INGENIERO/A TÉCNICO/A INDUSTRIAL F-04.06.01 A F-04.06.05	5	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.07	INGENIERO/A TÉCNICO/A OBRAS PÚBLICAS F-04.07.01 A F-04.07.04	4	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.08	INGENIERO/A TÉCNICO/A TOPOGRAFÍA F-04.08.01	1	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.09	PROFESOR/A E.G.B. F-04.09.02 F-04.09.07 A F-04.09.11	6	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.10	PROFESOR/A F.P. PRÁCTICAS F-04.10.01 A F-04.10.03, F-04.10.05	4	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.11	PROFESOR/A PRIMARIA F-04.11.01	1	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.12	TÉCNICO/A GRADO MEDIO F-04.12.01 A F-04.12.04, F-04.12.06 A F-04.12.34	33	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.13	TÉCNICO/A MEDIO CULTURA F-04.13.01 A F-04.13.02	2	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.14	TRABAJADOR/A SOCIAL F-04.14.01 A F-04.14.10	10	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.15	EDUCADOR/A SOCIAL F-04.15.01 A F-04.15.04	4	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.19	TÉCNICO/A PREVENCIÓN F-04.19.01 A F-04.19.03	3	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.20	TÉCNICO/A GRADO MEDIO EMPRESARIALES F-04.20.01 A F-04.20.02	2	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.21	TÉCNICO/A GRADO MEDIO RELACIONES LABORAL F-04.21.01 A 04.21.02	2	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
F-04.22	TÉCNICO/A GRADO MEDIO ARCHIVO F-04.22.01	1	A2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	--
16.	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL. GRUPO B						
F-16.01	TÉCNICO/A SUPERIOR DELINEACIÓN, EDIFICIOS Y OBRAS F-16.01.01 A F-16.01.06	6	B	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	--	---	--
05.	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL. TÉCNICA AUXILIAR						
F-05.02	AGENTE RECAUDACIÓN F-05.02.01 A F-05.02.36, F-05.02.40 A F-05.02.52	49	C1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	AUXILIAR	--
F-05.03	DELINEANTE/A F-05.03.01 A F-05.03.08, F-05.03.10 A F-05.03.17	16	C1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	AUXILIAR	--
F-05.04	JEFE/A MAYORDOMÍA Y CEREMONIAL F-05.04.01	1	C1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	AUXILIAR	--
F-05.05	JEFE/A PERSONAL F-05.05.01, F-05.05.03	2	C1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	AUXILIAR	--
F-05.06	REALIZADOR/A F-05.06.01	1	C1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	AUXILIAR	--
F-05.07	TÉCNICO/A AUXILIAR ADMINISTRACIÓN ESPECIAL F-05.07.01 A F-05.07.16	16	C1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	AUXILIAR	--
F-05.08	TÉCNICO/A PROMOCIÓN CULTURAL F-05.08.01, F-05.08.03	2	C1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	AUXILIAR	--
F-05.13	MONITOR/A MEDIOAMBIENTAL F-05.13.01 A F-05.13.02	2	C1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	AUXILIAR	--
F-05.14	OFICIAL/A PRODUCCIÓN F-05.14.01	1	C1	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	AUXILIAR	--
06.	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL. SERVICIOS ESPECIALES. COMETIDO ESPECIAL, OFICIALES Y ASIMILADOS						
F-06.01	ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL F-06.01.01	1	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDO ESPECIAL	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-06.02	AUXILIAR CLÍNICA F-06.02.01, F-06.02.03 A F-06.02.05, F-06.02.07 A F-06.02.08	6	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDO ESPECIAL	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-06.03	AUXILIAR ENFERMERÍA GERIATRÍA F-06.03.01 A F-06.03.21	21	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDO ESPECIAL	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-06.05	AYUDANTE/A RECAUDACIÓN F-06.05.01 A F-06.05.87	87	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDO ESPECIAL	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-06.06	OFICIAL/A NOTIFICADOR/A F-06.06.01 A F-06.06.02	2	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDO ESPECIAL	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-06.07	OFICIAL/A 1ª ADMINISTRACIÓN ESPECIAL F-06.07.01 A F-06.07.04, F-06.07.07	5	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDO ESPECIAL	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-06.09	OFICIAL/A 1ª INSTRUCTOR/A F-06.09.01 A F-06.09.03, F-06.09.06, F-06.09.08 A F-06.09.11, F-06.09.13, F-06.09.15	10	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDO ESPECIAL	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-06.10	OFICIAL/A 1ª MAYORDOMÍA F-06.10.01 A F-06.10.18	18	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDO ESPECIAL	OFICIALES Y ASIMILADOS

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	Nº	SUBGRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA
F-06.12	OFICIAL/A 1ª SERVICIOS ESPECIALES F-06.12.03 A F-06.12.06 F-06.12.08 A F-06.12.09	6	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDO ESPECIAL	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-06.13	OFICIAL/A 1ª TELEFONISTA F-06.13.03 A F-06.13.07	5	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDO ESPECIAL	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-06.14	OFICIAL/A 1ª VÍDEO F-06.14.02 A F-06.14.03	2	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDO ESPECIAL	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-06.15	VIGILANTE/A F-06.15.01 A F-06.15.02	2	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDO ESPECIAL	OFICIALES Y ASIMILADOS
07.	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL. SERVICIOS ESPECIALES. AYUDANTES Y ASIMILADOS						
F-07.01	AYUDANTE/A MAYORDOMÍA F-07.01.01	1	GP	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDO ESPECIAL	AYUDANTES Y ASIMILADOS
F-07.02	AYUDANTE/A SERVICIOS ESPECIALES F-07.02.02 A F-07.02.05, F-07.02.08, F-07.02.10, F-07.02.13 A F-07.02.15, F-07.02.17, F-07.02.19 A F-07.02.27	19	GP	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDO ESPECIAL	AYUDANTES Y ASIMILADOS
08.	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL. SERVICIOS ESPECIALES. OFICIOS, MAESTROS, ENCARGADOS Y ASIMILADOS						
F-08.01	CAPATAZ/A F-08.01.01 A F-08.01.05	5	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	MAESTROS, ENCARGADOS CAPATACES Y ASIMILADOS
F-08.02	CAPATAZ/A AGROPECUARIO/A F-08.02.01 A F-08.02.02	2	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	MAESTROS, ENCARGADOS CAPATACES Y ASIMILADOS
F-08.03	ENCARGADO/A F-08.03.01 A F-08.03.02 F-08.03.05 A F-08.03.08	6	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	MAESTROS, ENCARGADOS CAPATACES Y ASIMILADOS
F-08.04	VIGILANTE/A CC.PP. F-08.04.01 A F-08.04.04	4	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	MAESTROS, ENCARGADOS CAPATACES Y ASIMILADOS
09.	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL. SERVICIOS ESPECIALES. OFICIOS, OFICIALES Y ASIMILADOS						
F-09.01	AUXILIAR GERIATRÍA F-09.01.01, F-09.01.04 A F-09.01.09, F-09.01.11, F-09.01.13 A F-09.01.23, F-09.01.25 A F-09.01.32	27	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-09.02	OFICIAL/A POLIVALENTE F-09.02.03 A F-09.02.06 F-09.02.08 A F-09.02.10	7	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-09.03	OFICIAL/A POLIVALENTE MEDIOAMBIENTE F-09.03.01	1	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-09.05	OFICIAL/A 1ª ALBAÑIL/A F-09.05.01	1	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-09.06	OFICIAL/A 1ª CARPINTERO/A F-09.06.01	1	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-09.07	OFICIAL/A 1ª COCINA F-09.07.01 A F-09.07.02 F-09.07.04 A F-09.07.05	4	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-09.08	OFICIAL/A 1ª CONDUCTOR/A F-09.08.01 A F-09.08.18	18	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-09.09	OFICIAL/A 1ª CRISTALERO/A F-09.09.01	1	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-09.10	OFICIAL/A 1ª CUIDADOR/A F-09.10.01	1	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-09.11	OFICIAL/A 1ª ELECTRICISTA F-09.11.01, F-09.11.04, F-09.11.05	3	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-09.12	OFICIAL/A 1ª FONTANERO/A F-09.12.02	1	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-09.13	OFICIAL/A 1ª HERRERO/A F-09.13.01	1	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-09.14	OFICIAL/A 1ª MAQUINISTA F-09.14.01 A F-09.14.08	8	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-09.16	OFICIAL/A 1ª PINTOR/A F-09.16.01 A F-09.16.02	2	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	OFICIALES Y ASIMILADOS
F-09.17	OFICIAL/A 1ª MAQUINISTA AGRÍCOLA F-09.17.01	1	C2	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	OFICIALES Y ASIMILADOS
10.	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL. SERVICIOS ESPECIALES. OFICIOS, AYUDANTES Y ASIMILADOS						
F-10.02	AYUDANTE/A COCINA F-10.02.01 A F-10.02.02	2	GP	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	AYUDANTES Y ASIMILADOS
F-10.03	AYUDANTE/A LAVANDERÍA F-10.03.01 A F-10.03.02	2	GP	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	AYUDANTES Y ASIMILADOS
F-10.04	PEÓN/A CC.PP. F-10.04.01 A F-10.04.12	12	GP	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	OFICIOS	AYUDANTES Y ASIMILADOS
NÚMERO TOTAL DE PLAZAS		1027"					

## "PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL FIJO

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	NÚMERO	TITULACIÓN EXIGIDA	OBSERVACIONES
GRUPO "F"				
"F-1". (TÉCNICO/A SUPERIOR)				
LA-03.03	ARQUITECTO/A LA-03.03.01 A LA-03.03.04	4	Arquitectura Superior	--



CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	NÚMERO	TITULACIÓN EXIGIDA	OBSERVACIONES
LA-03.05	BIÓLOGO/A LA-03.05.01	1	Licenciatura en Ciencias Biológicas	--
LA-03.08	INGENIERO/A INDUSTRIAL LA-03.08.01	1	Ingeniería Industrial	--
LA-03.13	LICENCIADO/A EN DERECHO LA-03.13.01	1	Licenciatura en Derecho	--
LA-03.24	LICENCIADO/A EN ECONÓMICAS LA-03.24.01	1	Licenciatura en Ciencias Económicas	--
LA-03.14	MÉDICO/A LA-03.14.01 A LA-03.14.19	19	Licenciatura en Medicina	--
LA-03.15	PEDAGOGO/A LA-03.15.01	1	Licenciatura en Filosofía y Ciencias de la Educación	--
LA-03.17	PROFESOR/A EDUCACIÓN SECUNDARIA LA-03.17.01	1	Licenciatura en Filosofía y Ciencias de la Educación	--
LA-03.19	PSICÓLOGO/A LA-03.19.01 A LA-03.19.24	24	Licenciatura en Psicología	--
LA-03.25	TÉCNICO/A SUPERIOR MEDIOAMBIENTE LA-03.25.01	1	Licenciatura en Ciencias Biológicas	--
"F-2". (TÉCNICO/A GRADO MEDIO)				
LA-04.01	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A LA-04.01.01 A LA-04.01.09	9	Arquitectura Técnica	--
LA-04.03	DIPLOMADO/A UNIVERSITARIO/A ENFERMERÍA LA-04.03.01 A LA-04.03.03	3	Diplomatura Universitaria en Enfermería	--
LA-04.04	EDUCADOR/A LA-04.04.01 A LA-04.04.04	4	Diplomatura en Profesorado de E.G.B.	--
LA-04.16	GRADUADO/A SOCIAL LA-04.16.01 A LA-04.16.02	2	Diplomatura en Relaciones Laborales	--
LA-04.06	INGENIERO/A TÉCNICO/A INDUSTRIAL LA-04.06.01 A LA-04.06.04	4	Ingeniería Técnica Industrial	--
LA-02.02	TÉCNICO/A DE GESTIÓN LA-02.02.01 A LA-02.02.03	3	Diplomatura Universitaria	--
LA-04.12	TÉCNICO/A GRADO MEDIO LA-04.12.01 A LA-04.12.03	3	Diplomatura Universitaria	--
LA-04.14	TRABAJADOR/A SOCIAL LA-04.14.01 A LA-04.14.12	12	Diplomatura en Trabajo Social	--
"F-3".				
LA-02.03	ADMINISTRATIVO/A LA-02.03.01 A LA-02.03.05	5	Bachillerato o equivalente	--
LA-05.03	DELINEANTE/A LA-05.03.01 A LA-05.03.03	3	F.P. 2º Grado (Rama Delineación)	--
LA-05.07	TÉCNICO/A AUXILIAR ADMINISTRACIÓN ESPECIAL LA-05.07.01 A LA-05.07.03	3	Bachillerato o equivalente	--
LA-02.04	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A LA-02.04.02 A LA-02.04.06	5	Graduado/a Escolar o equivalente	--
LA-06.07	OFICIAL/A 1ª ADMINISTRACIÓN ESPECIAL LA-06.07.01 A LA-06.07.02	2	Graduado/a Escolar o equivalente	--
LA-09.18	OFICIAL/A 1ª MECÁNICO/A-CONDUCTOR/A LA-09.18.01	1	Graduado/a Escolar o equivalente	--
LA-06.14	OFICIAL/A 1ª VÍDEO LA-06.14.01 A LA-06.14.02	2	Graduado/a Escolar o equivalente	--
GRUPO "LD"				
L-11.01	AUXILIAR CLÍNICA DIPLOMADO/A L-11.01.01 A L-11.01.02	2	F.P. 1º Grado (Rama Auxiliar de Clínica)	--
L-11.02	AUXILIAR ENFERMERÍA GERIATRÍA L-11.02.02 A L-11.02.56	55	F.P. 1º Grado (Rama Auxiliar de Clínica)	--
L-11.03	MONITOR/A L-11.03.01 A L-11.03.02	2	Graduado/a Escolar o equivalente	--
L-11.04	OFICIAL/A INSTRUCTOR/A ANIMADOR/A L-11.04.01	1	Graduado/a Escolar o equivalente	--
L-11.05	CAPATAZ/A C.E.A.G. "LD.1" L-11.05.01	1	Graduado/a Escolar o equivalente	--
L-11.06	ENCARGADO/A "LD.2" L-11.06.01	1	Graduado/a Escolar o equivalente	--
GRUPO "LC"				
L-12.01	AUXILIAR GERIATRÍA L-12.01.01, L-12.01.04 A L-12.01.08	6	F.P. 1º Grado (Rama Auxiliar de Clínica)	--
L-12.03	OFICIAL/A 1ª CAFETERÍA L-12.03.01	1	Graduado/a Escolar o equivalente	--
L-12.04	OFICIAL/A 1ª COCINA L-12.04.04 A L-12.04.09	6	F.P. 1º Grado (Rama Cocina)	--
L-12.06	OFICIAL/A 1ª MAQUINISTA L-12.06.01	1	Graduado/a Escolar o equivalente	--
L-12.07	OFICIAL/A 1ª MAYORDOMÍA L-12.07.01.	1	Graduado/a Escolar o equivalente	--
L-12.08	OFICIAL/A 1ª POLIVALENTE MEDIOAMBIENTE L-12.08.01	1	Graduado/a Escolar o equivalente	--
L-12.10	OFICIAL/A 1ª TELEFONISTA L-12.10.02	1	Graduado/a Escolar o equivalente	--
L-12.11	ORDENANZA L-12.11.01 A L-12.11.04	4	Graduado/a Escolar o equivalente	--
L-12.12	VIGILANTE/A CONTROLADOR/A "LC.1" L-12.12.01	1	Graduado/a Escolar o equivalente	--
L-12.13	ORDENANZA EN PORTERÍA "LC.2" L-12.13.01	1	Graduado/a Escolar o equivalente	--
GRUPO "LB"				
L-13.01	AYUDANTE/A COCINA L-13.01.01 A L-13.01.02	2	Certificado de Estudios Primarios	--
L-13.02	VAQUERO/A L-13.02.01 A L-13.02.02	2	Certificado de Estudios Primarios	--
GRUPO "LA"				
L-14.01	AYUDANTE/A AGROPECUARIO/A L-14.01.01 A L-14.01.21	21	Certificado de Estudios Primarios	--
L-14.02	AYUDANTE/A SERVICIOS ESPECIALES L-14.02.01 A L-14.02.02 L-14.02.05 A L-14.02.16	14	Certificado de Estudios Primarios	--
L-14.05	PEÓN/A CC.PP. "LA.1" L-14.05.01 A L-14.05.12	12	Certificado de Estudios Primarios	--
NÚMERO TOTAL DE PLAZAS		251		

## "PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO"

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	NÚMERO	TITULACIÓN EXIGIDA	OBSERVACIONES
GRUPO "F"				
"F-1". (TÉCNICO/A SUPERIOR)				
LI-03.03	ARQUITECTO/A LI-03.03.01 A LI-03.03.03	3	Arquitectura Superior	--
LI-03.06	GEÓGRAFO/A LI-03.06.01	1	Licenciatura en Geografía	--
LI-03.07	INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y PUERTOS LI-03.07.01	1	Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos	--
LI-03.11	LICENCIADO/A EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN LI-03.11.01 A LI-03.11.02	2	Licenciatura en Ciencias de la Información	--
LI-03.14	MÉDICO/A LI-03.14.01	1	Licenciatura en Medicina	--

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	NÚMERO	TITULACIÓN EXIGIDA	OBSERVACIONES
LI-03.19	PSICÓLOGO/A LI-03.19.01 A LI-03.19.03	3	Licenciatura en Psicología	--
LI-03.20	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN ESPECIAL LI-03.20.01 A LI-03.20.23	23	Licenciatura Universitaria	--
LI-02.01	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN GENERAL LI-02.01.01 A LI-02.01.08	8	Licenciatura en Derecho	--
LI-03.26	TITULADO/A SUPERIOR LI-03.26.01	1	Licenciatura en Derecho	--
"F-2". (TÉCNICO/A GRADO MEDIO)				
LI-04.01	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A LI-04.01.01	1	Arquitectura Técnica	--
LI-04.03	DIPLOMADO/A UNIVERSITARIO/A ENFERMERÍA LI-04.03.01 A LI-04.03.05	5	Diplomatura Universitaria en Enfermería	--
LI-04.05	INGENIERO/A TÉCNICO/A AGRÍCOLA LI-04.05.01	1	Ingeniería Técnica Agrícola	--
LI-04.17	INGENIERO/A TÉCNICO/A FORESTAL LI-04.17.01	1	Ingeniería Técnica Forestal	--
LI-04.07	INGENIERO/A TÉCNICO/A OBRAS PÚBLICAS LI-04.07.01	1	Ingeniería Técnica de Obras Públicas	--
LI-04.18	JEFE/A 1º DEPARTAMENTO LI-04.18.01	1	Diplomatura en Ciencias Empresariales	--
LI-02.02	TÉCNICO/A DE GESTIÓN LI-02.02.01	1	Diplomatura Universitaria	--
LI-04.12	TÉCNICO/A GRADO MEDIO LI-04.12.01 A LI-04.12.06	6	Diplomatura Universitaria	--
LI-04.14	TRABAJADOR/A SOCIAL LI-04.14.01 A LI-04.14.16	16	Diplomatura en Trabajo Social	--
"F-3".				
LI-02.03	ADMINISTRATIVO/A LI-02.03.01 A LI-02.03.04	4	Bachillerato o equivalente	--
LI-05.03	DELINEANTE/A LI-05.03.01 A LI-05.03.04	4	F.P. 2º Grado (Rama Delineación)	--
LI-05.09	JEFE/A CAJA LI-05.09.01	1	Bachillerato o equivalente	--
LI-05.10	JEFE/A UNIDAD EJECUTIVA LI-05.10.01	1	Bachillerato o equivalente	--
LI-05.11	OFICIAL/A 1º ADMINISTRATIVO/A LI-05.11.01 A LI-05.11.05	5	Bachillerato o equivalente	--
LI-05.12	TÉCNICO/A SUPERIOR PROYECTOS URBANÍSTICOS Y OP. TOP. LI-05.12.01 A LI-05.12.02	2	Técnico/a Superior Proyectos Urbanísticos y Op. Top.	--
LI-02.04	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A LI-02.04.01 A LI-02.04.52	52	Graduado/a Escolar o equivalente	--
LI-06.05	AYUDANTE/A DE RECAUDACIÓN LI-06.05.01 A LI-06.05.55	55	Graduado/a Escolar o equivalente	--
LI-06.17	CAJERO/A LI-06.17.01 A LI-06.17.02	2	Graduado/a Escolar o equivalente	--
LI-08.03	ENCARGADO/A LI-08.03.01	1	Graduado/a Escolar o equivalente	--
LI-06.07	OFICIAL/A 1º ADMINISTRACIÓN ESPECIAL LI-06.07.01	1	Graduado/a Escolar o equivalente	--
LI-09.08	OFICIAL/A 1º CONDUCTOR/A LI-09.08.01 A LI-09.08.06	6	Graduado/a Escolar o equivalente	--
LI-06.18	OPERADOR/A DE CÁMARA LI-06.18.01	1	Graduado/a Escolar o equivalente	--
LI-07.02	AYUDANTE/A SERVICIOS ESPECIALES LI-07.02.01	1	Certificado de Estudios Primarios	--
GRUPO "LD"				
LI-11.02	AUXILIAR ENFERMERÍA GERIATRÍA LI-11.02.01 A LI-11.02.31	31	F.P. 1º Grado (Rama Auxiliar de Clínica)	--
LI-11.07	ENCARGADO/A "LD.2" LI-11.07.01	1	Graduado/a Escolar o equivalente	--
GRUPO "LC"				
LI-12.01	AUXILIAR GERIATRÍA LI-12.01.01	1	F.P. 1º Grado (Rama Auxiliar de Clínica)	--
LI-12.04	OFICIAL/A 1º COCINA LI-12.04.01 A LI-12.04.02	2	F.P. 1º Grado (Rama Cocina)	--
GRUPO "LB"				
L-13.01	AYUDANTE/A COCINA LI-13.01.01 A LI-13.01.08	8	Certificado de Estudios Primarios	--
GRUPO "LA"				
LI-14.01	AYUDANTE/A AGROPECUARIO/A LI-14.01.01 A LI-14.01.02	2	Certificado de Estudios Primarios	--
LI-14.06	AYUDANTE/A RECAUDACIÓN LI-14.06.01	1	Graduado/a Escolar o equivalente	--
LI-14.02	AYUDANTE/A SERVICIOS ESPECIALES LI-14.02.01 A LI-14.02.09	9	Certificado de Estudios Primarios	--
LI-14.05	PEÓN/A CC.PP. "LA.1" LI-14.05.01 A LI-14.05.03	3	Certificado de Estudios Primarios	--
NÚMERO TOTAL DE PLAZAS		270"		

## "PLANTILLA DE PERSONAL EVENTUAL

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	NÚMERO
EV-15.01	DIRECTOR/A DEL GABINETE DE PRESIDENCIA EV-15.01.01	1
EV-15.02	DIRECTOR/A DEL GABINETE DE COMUNICACIÓN EV-15.02.01	1
EV-15.03	ASESOR/A TÉCNICO/A EV-15.03.01 A EV-15.03.18	18
NÚMERO TOTAL		20"

Nº 4.058

**ADMINISTRACION LOCAL**

**AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA**  
**GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO**  
**RESOLUCION ADMINISTRATIVA**

Por Resolución de la Presidenta de fecha 29 noviembre de 2021, se decidió someter a información pública el Convenio Urbanístico de Gestión a suscribir con la mercantil " SANTA LUCÍA PROMOTORA Y CONSTRUCTORA,S.L", para la sustitución de los excesos de aprovechamiento de la Unidad de Ejecución UE-CH-6 "Centro Histórico" por el abono al municipio de su valor en metálico, contenido en el Expediente número 305/2021.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 95.2º y 39.2 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía, por el plazo de VEINTE DÍAS HÁBILES, contados a partir del día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, cualquier interesado podrá comparecer y examinar el expediente que estará a su disposición en el Departamento de Planeamiento y Gestión de esta Gerencia, previa cita, todos los días hábiles, en horas de oficina.: de 10 a 13

horas pudiendo formular cuantas alegaciones tengan por conveniente en defensa de sus derechos e intereses legítimos, mediante escrito dirigido a la Sra. Presidenta de la Gerencia Municipal de Urbanismo, presentado en su Registro General, o en cualquiera de las formas previstas en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas .

Una vez publicado en el Boletín Oficial de la Provincia se publicará adicionalmente en la página web oficial del Ayuntamiento [https://www.sanlucardebarrameda.es/anuncios] y en la Gerencia Municipal de Urbanismo [https://www.gmusanlucar.es].

Veintinueve de diciembre de dos mil veintiuno. LA PRESIDENTA. ANA SUMARIVA GARCÍA. Firmado.

Nº 151

**AYUNTAMIENTO DE ESPERA**  
**ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL**

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 30 de diciembre del 2021, el Presupuesto Municipal, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2022,

con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [www.espera.es](http://www.espera.es)

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presenten reclamaciones.

03/01/2022. EL ALCALDE PRESIDENTE. FDO.: PEDRO ROMERO VALVERDE. **Nº 2.818**

### MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA DE LA RELACIÓN DE TITULARES, BIENES Y DERECHOS AFECTADOS, Y DECLARACIÓN DE NECESIDAD DE OCUPACIÓN DE LOS MISMOS EN EL EXPEDIENTE DE EXPROPIACIÓN FORZOSA PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DE NUEVO DEPÓSITO DE AGUA POTABLE Y REHABILITACIÓN INTEGRAL DEL DEPÓSITO YA EXISTENTE EN EL PARAJE DE "LACOSCOJA", EN EL MUNICIPIO DE JIMENA DE LA FRONTERA (CÁDIZ) (Expediente Electrónico 685/2021)

La Junta de Comarca de esta Mancomunidad de Municipios, en sesión plenaria celebrada el día 03 de diciembre de 2021, adoptó acuerdo mediante el cual otorgó aprobación al Proyecto de Obras de Construcción de Nuevo Depósito de Agua Potable y Rehabilitación Integral del Depósito existente en el paraje de "La Coscoja" del municipio de Jimena de la Frontera (Cádiz).

Conforme a lo dispuesto en los artículos 10, y 17.2 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, la aprobación de un Proyecto de Obras incluido en Planes Locales, lleva implícita la declaración de utilidad pública de las obras contempladas en el mismo, así como la declaración de necesidad de ocupación de los terrenos y derechos de titularidad privada que hayan de ser adquiridos y ocupados mediante expropiación forzosa para la ejecución las obras públicas correspondientes.

Así mismo, la Junta de Comarca acordó declarar urgente la ocupación de los bienes y derechos afectados por la presente expropiación forzosa, a todos los efectos prevenidos en el artículo 52 de la LEF y Disposición Adicional 1ª de la Ley 5/2010 de 11 de junio de Autonomía Local de Andalucía

En virtud de lo determinado por el artículo 18.1 de la mencionada Ley de Expropiación Forzosa, a través del presente Anuncio se hace pública la Relación concreta e individualizada de los bienes y derechos de necesaria expropiación, y de sus titulares, que es la siguiente:

a) Identificación de la finca afectada: "Finca rústica situada en el Paraje de La Coscoja en el término municipal de Jimena de la Frontera, con referencia catastral 11021A017000090000DG, Parcela 9, del Polígono 17 de Rústica, contiene en su interior un resto edificación en estado de ruina.

b) Terrenos concretos de necesaria adquisición y ocupación: Son los pertenecientes a la Finca rústica anteriormente identificada que se delimitan respectivamente en el Plano a escala 1:250 titulado "Anejo Expropiaciones. Superficie de Expropiación y ocupación", que aparece signado como Hoja 2.2 de Planos del Proyecto aprobado por el Acuerdo plenario referido inicialmente, así como Documento número 4 al Informe Propuesta emitido el 2 de junio de 2020, incorporados al expediente con superficie respectiva de 868,37 m2 los terrenos cuya propiedad es objeto de expropiación forzosa (zona sombreada en gris), y de 529,15 m2 los que son objeto de ocupación temporal durante el tiempo de ejecución de la obra (zona sombreada en salmón).

c) Titulares privados de los terrenos afectados: Según datos catastrales los son por mitades indivisas las siguientes personas físicas:  
- Fernández Jiménez, José María, con DNI 75.....998-C y domicilio en Calle Jazmín, 9, de Jimena de la Frontera (11339 - Cádiz).  
- Godino Ramírez, Ana María, con DNI 75.....986-P y domicilio en Calle Jazmín, 9, de Jimena de la Frontera (11339 - Cádiz).

En cumplimiento de los artículos 18 de la Ley de 16 de diciembre de 1954, de Expropiación Forzosa, y 17 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, aprobado por Decreto de 26 de abril de 1957, se convoca por plazo de quince días trámite de información pública, a fin de que quienes se estimen interesados en el procedimiento puedan presentar cuantos datos pudieran permitir la rectificación de errores padecidos en la relación que se hace pública y presentar, en su caso, alegaciones sobre la procedencia de la ocupación o disposición de aquellos.

Durante dicho plazo y a los citados efectos, quienes se consideren interesados en el presente expediente podrán examinar el Acuerdo, documentos y expediente administrativo referidos en las dependencias de esta Mancomunidad de Municipios sitas en el Parque de Las Acacias, s/n, CP 11.207, de Algeciras (Cádiz). Asimismo, dicha documentación estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de esta Mancomunidad localizada en la página web de la misma en la dirección "https://mancomunidadcampodegibraltar.sedelectronica.es".

El presente anuncio servirá de notificación a los interesados, en caso de que no pueda efectuarse a los mismos o a alguno de ellos la comunicación personal de apertura y otorgamiento del trámite de información pública y audiencia abierto con el mismo.

En el caso de que no sean presentadas alegaciones a la Relación de bienes y derechos afectados que ahora se somete a información pública, se entenderá como definitiva la declaración de necesidad de ocupación de los mismos implícita en el Acuerdo de la Junta de Comarca adoptado el 10 de julio de 2020, conforme a lo dispuesto por el artículo 17.2 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, dando

por realizada con este mismo anuncio la publicación de aquella declaración establecida en el artículo 21.2 del indicado texto legal, todo lo que se notificará individual y oportunamente a los titulares interesados a todos los efectos legales procedentes.

En Algeciras, a 13/01/2022. EL PRESIDENTE. Fdo.: Juan M. Lozano Domínguez.

**Nº 2.929**

### AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA ANUNCIO

Mediante Resolución de Alcaldía VJURB-00231-2021, de 22 de diciembre, sea APROBADO INICIALMENTE el ESTUDIO DE DETALLE del Área de Intervención Prioritaria nº 1 CALLE SANTIAGO, delimitado en el Plan Especial de Protección y Reforma Interior del Conjunto Histórico de Vejer de la Frontera, promovido por la entidad mercantil PROCOVISUR GRUPO DE EMPRESAS SL, Dicho documento incorpora Resumen Ejecutivo. Asimismo, se ha declarado LA SUSPENSIÓN DEL OTORGAMIENTO DE APROBACIONES, AUTORIZACIONES Y LICENCIAS URBANÍSTICAS en las áreas en las que las nuevas determinaciones para ellas previstas supongan modificación del régimen urbanístico vigente. Dicha suspensión tendrá una duración máxima de dos años y se extinguirá, en todo caso, con la publicación de la Aprobación Definitiva del presente instrumento de planeamiento. El ámbito territorial afectado por el Área de Intervención Prioritaria nº 1: CALLE SANTIAGO DEL PEPRICH-VF, es el definido en el "Plano de Ordenación nº 8: Áreas de Intervención Prioritaria" del PEPRICH-VF. La parcela, se corresponde con parcela de referencia catastral 3660413TF3136B00010I, y, asimismo, con la finca inscrita en el Registro de la Propiedad de Barbate nº 9.291 de Vejer. Dicho ámbito queda limitado a un polígono irregular de 2983,75 m2 situado entre las traseras de la calle San Miguel al este, la tapia del Cementerio y edificios anexos al oeste y al sur, y la calle Elvira y la trasera de las viviendas con acceso desde esta en el borde norte.

Consecuentemente, se somete a trámite de Información Pública por plazo de VEINTE DÍAS hábiles, mediante anuncio que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en uno de los diarios de mayor difusión a nivel provincial y en el Tablón Oficial de Anuncios de esta Corporación. Durante el referido período quedará el expediente en el Servicio Municipal de Urbanismo (Prolongación Avda. Andalucía edificio zona Franca s/n, 11150 Vejer de la Fra.) a disposición de cualquier persona que quiera examinarlo y presentar, en su caso, las alegaciones que estimare pertinentes. El examen del expediente podrá realizarse en las dependencias del Servicio Municipal de Urbanismo en días laborables y horas de oficina previa petición de cita. Asimismo, el documento será expuesto en el Portal de Transparencia de esta Corporación y WEB municipal.

Lo que se hace público para general conocimiento. 13/01/2022. EL ALCALDE-PRESIDENTE. (P.D. de fecha 26/05/2021) EL CONCEJAL DELEGADO DEL ÁREA DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE. Fdo.: Jose Ortiz Galván. 04/01/2022. Fdo.: Francisco Manuel Flor Lara.

**Nº 2.965**

### AYUNTAMIENTO DE CADIZ ANUNCIO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno en su sesión celebrada el día 22 de diciembre de 2021, al punto 4º, adoptó el siguiente acuerdo:

1º.- Aprobar PROVISIONALMENTE la MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANÍSTICA DE CÁDIZ relativa al EDIFICIO CIUDAD DEL MAR, con objeto de excluirlo del Catálogo de Bienes Protegidos, conforme a lo dispuesto en el art. 32.1.3ª de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía.

2º.- Someter a información pública el documento por plazo de UN MES, mediante anuncio publicado en BOP, en Diario de mayor difusión, tablón de anuncios y web municipal, conforme a lo previsto en el citado artículo.

3º.- Notificar el presente acuerdo, para su conocimiento y efectos a la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio de la Junta de Andalucía, a la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz y a la Dirección General de Costas.

Cádiz, a 13/01/2022. EL JEFE DEL SERVICIO DE URBANISMO. Fdo.: Juan Jesús Castillo Costilla. **Nº 2.978**

### Asociación de la Prensa de Cádiz Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ  
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783  
Correo electrónico: [boletin@bopcadiz.org](mailto:boletin@bopcadiz.org)  
[www.bopcadiz.es](http://www.bopcadiz.es)

**INSERCIONES:** (Previo pago)  
Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).  
Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).  
**PUBLICACION:** de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros