

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE HACIENDA Y FINANCIACION EUROPEA CADIZ

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA PARA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA

De acuerdo con la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, con lo establecido en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, con la LEY 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental y con el DECRETO 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se establece el régimen de organización y funcionamiento del registro de autorizaciones de actuaciones sometidas a los instrumentos de prevención y control ambiental, de las actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y de las instalaciones que emiten compuestos orgánicos volátiles, y se modifica el contenido del Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el expediente incoado en esta Delegación de Gobierno en Cádiz, con objeto de AUTORIZAR la instalación eléctrica siguiente:

Peticionario: SOLAR AF 2018 UNO, S.L.

Domicilio: Plaza España n.º 18 Planta 13 Puerta 6, 28008 Madrid

Emplazamiento de la instalación: Parcelas 22, 24, 25, 9005, 9014 y 9026 del polígono 12; parcelas 24 y 25 del polígono 13, y DS Miraflores 54

Términos municipales afectados: San Roque (Cádiz)

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Planta Solar Fotovoltaica "Santo Domingo" (AT-14370/20)

Generador Fotovoltaico

• Generador fotovoltaico sobre estructura con sistema de seguimiento solar a 1 eje horizontal (seguimiento este-oeste).

• 63.840 módulos fotovoltaicos de 540 Wp de potencia en condiciones STC normalizadas, distribuidos en series de módulos dirigidos hacia 4 centros de potencia de 7.600 kW.

Centros de Potencia:

• 4 centros de potencia de 7.600 kW, formados por inversores, transformador y protecciones.

• 8 inversores de 3.670 kVA de potencia.

Red de Media Tensión

• La red de media tensión de 25 kV canalizada subterráneamente interconecta los centros entre sí y con el edificio de 25 kV de la SET Santo Domingo 25/66 kV.

• 2 circuitos subterráneos de Media Tensión de 25 kV de secciones 240 y 400 mm² que unen los Centros de Potencia.

LÍNEA 1:

- Trazado: CT1 / CT2 / SET Santo Domingo

- Tipo de cable: Aluminio 18/30 kV 3x(1x240 mm) y 3x(1x400 mm)

LÍNEA 2:

- Trazado: CT4 / CT3 / SET Santo Domingo

- Tipo de cable: Aluminio 18/30 kV 3x(1x240 mm) y 3x(1x400 mm)

Infraestructura de Evacuación

Subestación Transformadora de 25/66 kV, denominada "SANTO DOMINGO"

Parque de 66 Kv:

- Tipo: Exterior convencional

- Esquema: Simple barra

- Alcance:

o 1 posición de salida de línea de 66 kV

o 1 posición de transformador de potencia

Parque de 25 kV:

- Tipo: Cabina interior blindada aislada en gas SF6

- Esquema: Simple barra

- Alcance:

o 1 celda de transformador de potencia

o 2 celdas de salida de línea

o 2 celdas de salida de línea de reserva

o 1 celda de servicios auxiliares

Línea subterránea hasta la SET Pinar del Rey 66 kV, propiedad de

EDistribución Redes Digitales, S.L.

• Tipo: Línea eléctrica trifásica subterránea de simple circuito

• Tensión: 66 kV

• Longitud: 2,65 km

• Tipo Conductor: 3x(36/66 kV XLPE 1x630 mm² Al H95)

OCUPACIÓN DE VÍAS PECUARIAS:

Vía Pecuaría afectada	Término municipal
Cordel de Holgazales a la Hacienda Bálsamo	San Roque
Cordel de la Pasada de Jimena a la Dehesa Chaparrales	San Roque
Cordel de Chaparrales a Pasada Honda	San Roque
Cañada Real de Manilva a Los Barrios	San Roque

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

La documentación correspondiente a este anuncio también se encuentra expuesta en el portal de transparencia y por el mismo periodo a través del siguiente enlace: <https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/servicios/participacion/todos-documentos.html>

Dieciocho de enero de dos mil veintidos. LADELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. FIRMADO: ANA MARIA MESTRE GARCÍA.

Nº 5.272

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: INDUSTRIAS ALMADRABERAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Expediente: 11/01/0090/2021

Fecha: 28/12/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11001415011985

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al SECTOR INDUSTRIA ALMADRABERA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2021, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 11-05-2021, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 20-05-2021, y subsanado con fecha 14-12-2021, 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 SECTOR INDUSTRIA ALMADRABERA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 28 de diciembre de 2021. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

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

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

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

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

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

Art. 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.- La vigencia temporal del presente Convenio Colectivo será de un año, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2.021 y terminando su vigencia el 31 de Diciembre de 2.021.-

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

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

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

A.- Por matrimonio, 15 días naturales.-

B.- Por enfermedad grave o fallecimiento, accidente u hospitalización o intervención

quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, hijos/as o hermanos/as, dos días, ampliables a cuatro días en caso de que tengan que desplazarse de su domicilio habitual

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

D.- Por nacimiento de hijos/as, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente.

MATERNIDAD

Se estará a lo establecido en los artículos 38.3 y 48.4 del ET y 133 de la LGSS.

PERMISO DE PATERNIDAD

Se estará a lo establecido en los artículos 45.1, 38.3 y 48.4 del ET y 133 de la LGSS.

D.- REDUCCIÓN DE JORNADA: se amplía a 12 años la edad del/de la menor para la reducción de la jornada de trabajo. (Art. 37.5, ET)

D.- EXCEDENCIA:

1-El mínimo de excedencia voluntaria se sitúa en 4 meses. (Art. 46.2, ET)

2-La excedencia por cuidado de familiares pasa de 1 a 2 años como máximo. (Art. 46.3, ET)

3-La excedencia por cuidado de hijos/as o familiares se puede disfrutar de manera fraccionada. (Art. 46.3, ET)

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

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

Art. 7º.- CONTRATO DE TRABAJO.- Las Empresas estarán obligadas a especificar en los contratos de trabajo, así como en las nóminas, la categoría profesional del trabajador o trabajadora.- Para la consecución de los objetivos fijados en materia de igualdad se establecerán criterios de no discriminación en las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

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

Art. 8º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Las horas extraordinarias trabajadas de Lunes a Viernes se abonarán a razón de 12,381 Euros. Las horas extraordinarias trabajadas en Sábados, Domingos o Festivos, se abonarán a razón de 17,885 Euros.-

Art. 9º.- PLUS DE TRANSPORTE Y ASISTENCIA.- La plantilla percibirá en concepto de Plus de Transporte y Asistencia, la cantidad de 6,73 Euros por día trabajado. Si bien el referido plus se abonará también durante las vacaciones.

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

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

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

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

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

Por cada ATÚN o ATUARRO:

De 1 a 1.000	0,762 Euros
De 1.001 a 1.500	1,093 Euros
De 1.501 a 2.000	1,183 Euros
De 2.001 a 2.500	1,404 Euros
De 2.501 a 3.000	1,474 Euros
De 3.001 a 3.500	1,724 Euros
De 3.501 a 4.000	1,794 Euros
De 4.001 a 4.500	2,005 Euros
De 4.501 a 5.000	2,145 Euros
De 5.000 en adelante, se negociará en cada Empresa la cantidad a abonar.-	

Los atunes de revés se pagarán a 0,702 Euros en las Almadrabas que pesquen el derecho y el revés.-

Por cada Pez Espada	0,471 Euros
Por cada sarda, albacora y/o cachorreta	0,00789 Euros
Por cada bonito grande	0,00552 Euros
Por cada bonito chico y melva	0,00287 Euros

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

Los Copejadores/as recibirán, además, 1,945 Euros por cada Atún, a repartir entre los que ocupen estos cargos.-

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

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

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

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

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

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

Art. 17º.- TABLA DE SALARIOS.- Todos los trabajadores o trabajadoras acogidos al presente Convenio tendrán un salario base de 32,77 Euros diarios, incrementadas con las partes proporcionales de pagas extras de Julio y Navidad (5,41 Euros) y Vacaciones (2,74 Euros), más el Plus de Transporte y Asistencia a que hace referencia el art. 9 del presente Convenio Colectivo. Regirán para toda la Campaña de 2.021 y no serán alterados.-

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

1.- Copejador/a	1,754 Euros
2.- Proel/a	1,103 Euros
3.- Patrón/a de Almadraba	1,975 Euros
4.- Velamen	1,975 Euros
5.- Motorista	4,231 Euros
6.- Conductor/a	4,231 Euros
7.- Patrón/a de Falucho	5,604 Euros
8.- Ayudante/a Patrón/a Falucho	1,434 Euros
9.- Tripulante/a de Sacada / Vigilantes/as, percibirán el importe de cuatro horas extraordinarias por cada día normal (laborable) de permanencia en el mar; y el importe de doce horas extraordinarias por cada día festivo (Sábados, Domingos y Festivos), de permanencia en la mar.-	

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

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

Art. 19º.- SEGURO COLECTIVO.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen a suscribir una Póliza de Seguro Colectivo por Accidente de Trabajo a partir del 1 de Agosto de 2.020, y que cubra los siguientes riesgos:

- Muerte por accidente de trabajo:	Veinte Mil euros (20.000 €).
- Incapacidad permanente Absoluta por accidente de trabajo:	Veinte Mil euros (20.000 €).
- Incapacidad permanente Total por accidente de trabajo:	Diez mil euros (10.000 €).

Art. 20º.- ROPA DE TRABAJO Y EPIS.- Las Empresas estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores o trabajadoras prendas de trabajo adecuadas para la función que realicen los mismos, que consistirán en las siguientes:

- Dos chándals por temporada, que podrán llevar las insignias o nombre de la Empresa.-
- Una Bolsa de equipaje.-
- Dos camisetas de manga corta.-

Equipos de Protección Individual (Epi's): Para la elección de los equipos de protección individual, la empresa tendrá obligación de proceder a una valoración de los

mismos, que verifique en qué medida responde a las condiciones fijadas anteriormente en la evaluación de riesgos. En la elección de estos equipos participarán los delegados/as de prevención de riesgos laborales. La empresa entregará un juego por temporada de:

- . Pantalón de agua y chaquetón impermeable
- . Botas de agua o zapatos impermeables, un par por temporada.
- . Guantes, los imprescindibles.

. Así como los que se determine en la evaluación de riesgos.

Art. 21º.- ALQUITRANADO.- Se pagará la cantidad de 510,31 €uros por trabajador o trabajadora por realizar las faenas de alquitranado. Para las siguientes temporadas se aplicará sobre esta cantidad el incremento salarial que se pacte en Convenio Colectivo de ese año.-

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

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

Art. 24º.- ACOSEO SEXUAL Y MORAL

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de Septiembre de 2002, define claramente el término de acoso sexual y modifica la Directiva 76/207/CEE así como las distintas conductas que dan lugar a dicha situación de acoso sexual. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, lo traslada a nuestro ordenamiento jurídico. Las definiciones son las siguientes:

“El acoso sexual en el trabajo es toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”

“El acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género”.

Medidas Preventivas ante el Acoso Sexual y el Acoso por razón de Sexo (Ley de Igualdad)

- Arbitrar protocolos de actuación y prevención del acoso sexual
- Negociación de código de buenas prácticas en la empresa
- Campañas informativas o planes de formación
- Obligación empresa con participación de la representación sindical de contribuir a prevenir estas situaciones
- Inclusión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo como posible causa de despido disciplinario.

Procedimiento de denuncia

Se establecerá un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciados los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma, guardando la confidencialidad tal y como viene establecido en el Código de Conducta Europeo.

Para la apertura de expediente se podrá nombrar a una persona de reconocido respeto y sensibilidad, de mutuo acuerdo entre el/la delegado/a de personal y la Empresa, para que tome declaración y emita un informe donde se expresen las conclusiones, en el plazo más breve posible. Si existe comisión de igualdad en la empresa, puede ser una persona que forme parte de la misma. Esta persona también será la encargada de prestar asesoramiento y asistencia a las personas objeto de acoso. Su función será poner en conocimiento los hechos a la dirección de la Empresa y abrir el correspondiente Expediente de Investigación de los Hechos.

Durante este proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la víctima que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicar en ningún caso a la víctima. La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras.

Sanción: La Dirección de la Empresa en caso de que la resolución confirme los hechos denunciados considerará el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave y sancionará a la persona autora del acoso sexual conforme al artículo 58 del E.T. y como posible causa de despido disciplinario, tal y como establece la Ley de Igualdad

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes para el caso de que desee emprender acciones legales.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA.-

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

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA.-

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

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA.-

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

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

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

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

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

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

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA.-

El Convenio Colectivo para la Campaña de 2.022 se negociará en los primeros días de Enero de dicho año.-

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

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

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA.-

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

CLAUSULA ADICIONAL SEXTA.-

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

CLAUSULA ADICIONAL SÉPTIMA.-

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

CLAUSULA ADICIONAL OCTAVA. CLAUSULA DE DESCUELGO.-

En materia de inaplicación del convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

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

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

CLAUSULA ADICIONAL NOVENA.-

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

ANEXO PRIMERO
CATEGORÍAS PROFESIONALES

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

DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- MOTORISTA: Es el/la mecánico/a encargado/a del motor del Falucho.-

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

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

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

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

- GUARDIA DEL REAL: Es el/la Subalterno/a encargado/a de la Vigilancia de El Real de la Almadraba, materiales y enseres.-

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

ANEXO SEGUNDO
FALTAS Y SANCIONES

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

A.- FALTA LEVES:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9º.- La desobediencia continuada o persistente.-

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

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

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

SEGUNDO.- SANCIONES.-

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

- A) POR FALTAS LEVES:

* Amonestación verbal.-

* Amonestación por escrito.-

- B) POR FALTAS GRAVES:

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

- C) POR FALTAS MUY GRAVES:

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

* Despido.-

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

ANEXO TERCERO

SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

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

ANEXO CUARTO

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SOBRE IGUALDAD
Y NO DISCRIMINACIÓN.

La empresa y la representación de los/las trabajadores/as 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 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 demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- 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:

- Elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad.

- 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.

- 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 extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducirla brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.

- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación con independencia del tipo de contrato o de jornada.

- 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.

- Desarrollar, o en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, LOMPIVG, 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.

- A la equiparación de las diversas formas de familia: "A los efectos de los derechos reconocidos en este convenio, en especial los relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, se entenderán equiparadas las unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo los cónyuges, y las parejas de hecho acreditadas. Asimismo se entenderán incluidas las familias monoparentales"

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

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, ambas partes acuerdan:

- 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 demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- 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:

- 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.

- 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 extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducirla brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

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.

Violencia de Género

Las empresas 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.

PROTOCOLO DE ACOSO.

Adicionalmente las partes acuerdan un Procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo

1. Medidas de prevención

La Empresas y la representación de los trabajadores, llevará a cabo las siguientes medidas de prevención para evitar que surjan casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo:

a) Información y Sensibilización:

Se facilitarán explicaciones para enseñar cómo se puede detectar una situación de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los/as trabajadores/as.

b) Formación:

Las Empresas propiciará la formación de los equipos directivos y del personal que tenga algún tipo de competencia en la resolución y asesoramiento en caso de acoso, que le permita familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. El objetivo principal de dicha formación será el de identificar aquellos factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acoso y los procedimientos necesarios para tratar dicha cuestión.

La plantilla de las empresas juega un importante papel en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Su actitud es clave para promover un ambiente laboral exento del mismo. Respetar la dignidad de sus compañeros/as, así como velar para que el resto de compañeros/as se comporten de la misma manera, propiciará un entorno saludable que dificultará su aparición.

2. Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo.

Cualquier trabajador puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente, con base en el derecho a la tutela judicial efectiva.

a) Presentación de denuncias:

Todo trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la persona competente. La persona competente será designada por la dirección de la empresa y consensuada con la representación legal de los trabajadores. Una vez determinada la persona receptora de las denuncias sea designada, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo (al que después se aludirá), la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito. Cuando se trate de denuncias verbales, la persona designada valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación. La persona designada deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio. Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la persona designada recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima

un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. La persona designada informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceros. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciadas, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario vigente en el Convenio Colectivo de aplicación.

No obstante, lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionados como falta muy grave sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si la persona designada no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la dirección de la empresa tratará, siempre que las condiciones de empleabilidad y la existencia de vacantes adecuadas así lo permitan, de facilitar el cambio de puesto de trabajo.

b) Procedimiento informal:

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la persona encargada iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario. Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. En este procedimiento informal de solución, la persona encargada se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias. El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema. El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la asesoría tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Si la persona víctima de acoso no pudiera por alguna razón presentar esa queja, recurrirá a la representación unitaria de los trabajadores para que sea ésta quien la comunique.

En este caso se realizará de forma verbal mediante entrevista con quien presuntamente acosa, en la que se le comunicará las consecuencias derivadas de la persistencia de su comportamiento o de las represalias que pudiera tener hacia la persona objeto de acoso. Todo esto quedará documentado en un informe para en su caso tomar las medidas pertinentes.

En cualquier caso, se tratará de un procedimiento confidencial tanto en lo que respecta a la persona denunciada como a la denunciante.

c) Procedimiento formal:

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía laboral o a querrelarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La persona designada utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la

presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la persona designada, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la representación unitaria de los trabajadores. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Recibo el informe, y una vez recabado el de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa en el plazo máximo de tres días laborales, la dirección de la Empresa impondrá al acosador o acosadores la sanción que convencional y legalmente proceda.

Nº 7.151

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

CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: AGUA Y RESIDUOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR SA (ARCGISA)

Expediente: 11/01/0014/2022

Fecha: 25/01/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: EMILIO LUÍS SAMBUCETY MARTÍN

Código 11004242012009

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

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que con fecha 17-01-2022 tiene entrada a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, solicitud de inscripción por el responsable del SERCLA en Cádiz del Acuerdo de Mediación, suscrito entre la representación de los trabajadores y de la empresa AGUAS Y RESIDUOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR (ARCGISA), el día 13-01-2022.

SEGUNDO.- Que la competencia de esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, para la inscripción del precitado acuerdo, viene determinada por el R.D. 4043/1982, de 29 de Diciembre, por el que se acuerda el traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo a la Comunidad Autónoma de Andalucía; el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; y todo ello en relación con 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, modificado por el Decreto 304/2015, de 28 de julio; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

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

Por todo lo expuesto,

RESUELVE

UNICO.- Proceder a la inscripción y publicación del acuerdo de mediación, suscrito en el SERCLA, entre la representación de los trabajadores y de la empresa AGUAS Y RESIDUOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR (ARCGISA), el día 13-01-2022.

Cádiz a 25 de enero de 2022. Delegado Territorial., Fdo.: Alberto Gabriel Cremades Schulz.

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

En la sede Sercla de Algeciras, a 13 de enero de 2022 en el Expediente número C/11/2021/805, promovido por D. Nicolas Soza Izaguirre en nombre y representación de AGUA Y RESIDUOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR, S.A. (ARCGISA), (CIF:A11768546) frente a Comité de Empresa de ARCGISA, se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los siguientes miembros:

Presidencia:	D. Jorge Berenjano Borrego
Secretaría:	D. Emilio L. Sambucety Martín.
Vocalía:	D. Juan Llamas Gómez.
Vocalía:	D. Antonio Fermín Gil Sánchez

Antecedentes:

Con fecha 29 de diciembre de 2021 tienen entrada en el Registro electrónico de la Junta de Andalucía (Nº Reg. Entrada: 2021999014311644.) escrito de inicio interponiendo el presente conflicto ante el SERCLA.

Con fecha 04/01/2022 se cursaron citaciones a las partes para celebrar sesión de mediación, quedando constancia en el expediente la recepción de las mismas y compareciendo en el día de hoy, las siguientes personas:

Por la parte promotora comparece D. Nicolás Sosa Izaguirre, en nombre y representación de AGUA Y RESIDUOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR, S.A. (ARCGISA), en virtud de poder otorgado ante la Notario del Ilustre Colegio de Andalucía, D.ª M.ª Pilar Bermúdez de Castro Fernández, de fecha 04/07/2014, con el número 752 de su protocolo y D. Jose Antonio Molina Morant responsable de RR.HH.

Por la parte promovida D. Antonio Navarro Macias, Presidente del Comité de Empresa y D.ª. Maria Sandra Rojas Collado, Secretaria Comité de Empresa, en nombre y representación del Comité de Empresa.

Como partes interesadas, comparecen: D. José Porras Naranjo Secretario provincial en Cádiz de FSP- UGT, D. Miguel Alberto Díaz Gil Secretario Comarcal de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. del Campo de Gibraltar y D. Francisco Silvestre Miguel, Responsable de Administración local del CSIF Cádiz.

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

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación y ratificada ante la Comisión de Conciliación - Mediación: Negociación del Convenio Colectivo de ARCGISA.

El presente acto comienza a las 10:00 horas, finalizando a las 12:00 horas.

Iniciada la sesión, conforme a las normas legales y convencionales de aplicación, las partes exponen a los miembros de la CCM sus respectivas posturas y, finalmente, tras varias intervenciones alcanzan Acuerdo parcial de Convenio Colectivo de Aguas y residuos del Campo de Gibraltar (ARCGISA) según las siguientes estipulaciones:

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente Acuerdo Parcial de Convenio Colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten servicio en la mercantil AGUAS Y RESIDUOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR, S.A. (en adelante ARCGISA), bajo la dependencia de dicha empresa pública y perciban sus haberes con cargo a la misma.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

Todo lo pactado en este acuerdo parcial de Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025.

Por cualquiera de las partes firmantes podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte, la revisión del mismo con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el párrafo anterior, o en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

Dicha denuncia, deberá notificarse a la Dirección de ARCGISA y al sindicato o sindicatos, representados en el Comité de Empresa, firmantes de este Acuerdo Parcial de Convenio Colectivo.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el presente Acuerdo Parcial de Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales naturales. En todo caso, las condiciones económicas serán negociadas anualmente para su efectividad el día 1 de enero de cada año.

Si denunciado y expirado el presente Acuerdo Parcial de Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de uno nuevo o las negociaciones se prolongasen por un período de tiempo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, o de cualquiera de sus prórrogas, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio Colectivo determinara respecto a su retroactividad.

Para todas las cuestiones no previstas en el presente Acuerdo Parcial de Convenio Colectivo y que no se opongan al mismo, se estará a lo previsto en los convenios colectivos existentes de aplicación, así como a la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 3.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**1.- Principios generales.**

El sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se establece mediante grupos profesionales.

El establecimiento de este sistema de clasificación no supone, en ningún caso, la obligación de que estén cubiertos todos los puestos de todos los grupos profesionales, ni de todos los niveles en que estos se dividen, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

Dentro del marco regulado en el presente artículo, se integrará a la persona trabajadora, mediante acuerdo con la empresa, en un grupo profesional, estableciéndose, de esta manera, como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, la realización de todas las tareas y cometidos del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional, todo ello conforme a las reglas de movilidad previstas en este Convenio.

En el anexo del presente convenio se incluye, a título meramente enunciativo y no limitativo, la correspondencia entre los actuales grupos profesionales con las antiguas categorías profesionales y puestos de trabajo, sin que signifique, en ningún momento, que dichas categorías profesionales continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales. La empresa, dentro de su facultad de organización de la actividad productiva, podrá crear tanto nuevos puestos de

trabajo como nuevas áreas funcionales.

2.- Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional.

El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura de clasificación profesional establecida y, por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: bagaje profesional, mando, responsabilidad, complejidad, condiciones de trabajo y relaciones profesionales.

En la valoración de los factores de encuadramiento mencionados se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Bagaje profesional: Se valorará la formación mínima necesaria que deberá poseer la persona trabajadora, además de otras habilitaciones, conocimientos o formación complementaria específica relacionada con el puesto de trabajo, así como la experiencia adquirida previamente.

- Mando: Se valorará el número de personas que dependen jerárquicamente del puesto, así como las características propias de los subordinados y del entorno en el que éstos operan. En este caso encontraremos especialidades profesionales con distintos grados de gestión de personas, abarcando desde las que requieran cierta vigilancia hasta las que gestionen grandes equipos de personas.

- Responsabilidad: Se valorará la autonomía de acción del titular según el grado de libertad de actuación y decisión, así como el nivel de influencia sobre los resultados de la organización. En este caso, podremos encontrar puestos con tareas de ejecución realizadas bajo un control exhaustivo hasta funciones de dirección.

- Complejidad: Se valorará la naturaleza y la dificultad de las tareas, así como el esfuerzo intelectual, la innovación y la creatividad requeridas para resolverlas que conlleva, además del requerimiento de dar soluciones creativas e innovadoras. Abarca desde puestos con tareas de ejecución cuyas soluciones están normalmente preestablecidas hasta aquellas de actividad especializada exclusivamente intelectual, de máxima complejidad en la organización.

- Condiciones de trabajo: Se valorarán las condiciones propias del puesto de trabajo, que, no siendo ocasionales ni accidentales, determinen tanto el esfuerzo físico, como las condiciones ambientales para el ocupante del mismo.

- Relaciones Profesionales: Se valorará la importancia que tienen en el puesto de trabajo las relaciones con terceras personas, tanto pertenecientes a otras áreas o unidades de la organización como ajenas a ella, en función de la frecuencia y las características de las mismas. En este caso, podremos encontrar puestos donde la relación con terceros será mínima y en otros casos, sin embargo, serán esenciales para el cumplimiento de la misión del puesto.

3.- Grupos Profesionales.

El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales, que agrupan los puestos de trabajo existentes en la empresa.

A los efectos de lo establecido en el párrafo anterior, se entenderá por:

- Grupo Profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento. Éste puede incluir distintas funciones, tareas, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

- Área funcional: Agrupación de puestos de trabajo que conforma una de las partes entre las que se divide la empresa como organización, con un objetivo final común, ya sea la prestación de un servicio o la elaboración de un producto.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

- AREA DE AGUAS: El objeto de la agrupación de los puestos de trabajo encuadrados en esta área será el de la gestión técnica y el desarrollo de operaciones dentro del ciclo integral del agua, que incluye en todo caso el tratamiento y la distribución del agua en alta, la distribución de agua en baja y los sistemas de alcantarillado, saneamiento y depuración.

- AREA DE RESIDUOS: El objeto de la agrupación de los puestos de trabajo encuadrados en esta área será el de la gestión técnica y desarrollo de operaciones dentro del ciclo integral de los residuos, incluyendo los sistemas de recogida y tratamiento de residuos urbanos y asimilables.

- AREA DE SERVICIOS GENERALES: El objeto de la agrupación de los puestos de trabajo encuadrados en esta área será el de todos los servicios de la empresa no incluidos en las anteriores áreas y, en concreto, garantizar que todas las acciones y procesos necesarios para que las distintas actividades y operaciones con las que se prestan los servicios que asume la empresa, se materialicen en cumplimiento de la legalidad vigente, así como dar criterio y supervisar para que las mismas se desarrollen con la mayor calidad y eficiencia posible. Los servicios generales estarán integrados por el Área de Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales y Calidad, Área de Administración, Área Económico-Financiera, Área Técnica y Dirección General.

El contenido básico de la prestación laboral vendrá determinado por la adscripción de la persona trabajadora a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. El criterio de adscripción de la persona trabajadora a un área funcional concreta vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe no vinculante, con carácter previo a la creación de un nuevo puesto de trabajo, que deberá elaborarse en el plazo máximo de quince días desde su solicitud por parte de la empresa.

La creación de nuevos grupos profesionales y/o nuevas áreas funcionales se llevará a cabo mediante acuerdo con el comité de empresa.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, en base a los factores de encuadramiento previamente establecidos, se integrarán en alguno de los siguientes grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL 1

Se encuadrarán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se deba estar en posesión de una titulación universitaria, o bien, de manera excepcional, haber desarrollado en esta empresa funciones similares durante, al menos, diez años, suponen la realización de funciones que comporten una responsabilidad completa para la gestión de un área o servicio, a partir de directrices generales, asumiendo responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y con amplio grado de autonomía. Las funciones principales suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas.

Para el desempeño de las funciones incluidas en este grupo profesional se precisa una especial confianza y capacidad de mando, por lo que se trata de puestos de libre designación por la empresa en los que se alcanza el mayor nivel de responsabilidad.

En este grupo profesional se pueden encuadrar los siguientes puestos de trabajo:

GRUPO PROFESIONAL 1		
ÁREA AGUAS	ÁREA RESIDUOS	ÁREA SERVICIOS GENERALES
<ul style="list-style-type: none"> -Jefe/a de Área Aguas. -Jefe/a de Servicio de Agua en Alta. -Jefe/a de Servicio de Depuración. -Jefe/a de Servicio de Agua en Baja. -Jefe/a de Servicio de Planificación y Control de Concesiones. -Jefe/a de Servicio de Recogida. 	<ul style="list-style-type: none"> -Jefe/a de Área Residuos. -Jefe/a de Servicio de Planificación y Control de Concesiones. 	<ul style="list-style-type: none"> -Director/a Área de RRHH, PRL y Calidad -Director/a Área de Administración -Director/a Área Económico Financiera -Director Área Técnica -Jefe/a de Servicio de RRLL -Jefe/a de Servicio de Seguridad, Salud y Desarrollo. -Jefe/a de Servicio de Calidad. -Jefe/a de Servicio de Contabilidad. -Jefe/a de Servicio Facturación y Cobros. -Jefe/a de Servicio de Atención al Cliente. -Jefe/a de Servicio de Contratación y Compras. -Jefe/a de Servicio de Tecnología, Información y Comunicaciones (TIC). -Jefe/a de Servicio de Desarrollo y Proyectos. -Jefe/a de Servicio de Proyectos y Obras. -Jefe/a de Servicio de Desarrollo Software.

GRUPO PROFESIONAL 2

Se encuadrarán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se deba estar en posesión de una titulación universitaria, o bien, de manera excepcional, haber desarrollado en esta empresa funciones similares durante, al menos, diez años, suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas y comporten responsabilidad directa sobre su concreto ámbito de trabajo. Requieren experiencia en la realización de funciones similares, pudiendo conllevar, en su caso, responsabilidad de mando.

En este grupo profesional se pueden encuadrar los siguientes puestos de trabajo:

GRUPO PROFESIONAL 2		
ÁREA AGUAS	ÁREA RESIDUOS	ÁREA SERVICIOS GENERALES
<ul style="list-style-type: none"> -Jefe/a de Laboratorio. -Técnico/a de Instalaciones. -Técnico/a Asesor Jurídico de depuración. -Técnico/a Explotación EDAR's y Concesiones. -Técnico/a Autorización Vertidos -Técnico/a Jefe/a de explotación de Redes en Baja -Técnico/a Jefe/a de explotación de Obra -Técnico/a de Planificación y Control - Técnico Asesor jurídico 	<ul style="list-style-type: none"> -Técnico/a Jefe/a de explotación de recogida -Técnico Asesor jurídico 	<ul style="list-style-type: none"> -Jefe/a de Comunicación y Relaciones Externas. -Técnico/a Asesor Jurídico Laboral. -Técnico/a Asesor/a Jurídico de Administración -Técnico/a de RR.LL -Técnico/a P.R.L. -Técnico/a de Organización y Desarrollo. -Técnico/a de Calidad -Técnico/a de Proyectos y Obras -Técnico/a de Contratación y Compras -Técnico/a de Atención al Cliente -Técnico/a de Contabilidad -Técnico/a Facturación y Cobros -Técnico/a de Desarrollo y Proyectos -Analista Programador -Jefe/a de Telemetría -Técnico/a Dirección

GRUPO PROFESIONAL 3

Se encuadrarán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se deba estar en posesión de una titulación de formación profesional de grado medio o superior o certificado de profesionalidad que habiliten para la realización de funciones de operario-especialista.

Este grupo profesional, está integrado por dos niveles, cuya diferencia fundamental se basa en el nivel de formación profesional o certificado de profesionalidad necesario para poder realizar las tareas inherentes a cada puesto de trabajo.

Nivel 1: Puestos para los que se requiere estar en posesión de una titulación de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, certificado de profesionalidad de nivel 3, o bien, haber desarrollado funciones similares en la empresa durante, al menos, cinco años.

Nivel 2: Puestos para los que se requiere estar en posesión de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente, certificado de profesionalidad de nivel 2, haber desarrollado funciones similares, en esta u otra empresa, durante, al menos, tres años.

GRUPO PROFESIONAL 3			
NIVEL	ÁREA AGUAS	ÁREA RESIDUOS	ÁREA SERVICIOS GENERALES
NIVEL 1	<ul style="list-style-type: none"> -Encargado/a Electromecánico/a -Encargado/a de Redes e Instalaciones. -Encargado/a EDAR's -Encargado/a de Agua en Baja -Encargado/a Obras. -Analista de Laboratorio. -Inspector/a de Vertidos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Encargado/a de Residuos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Encargado/a de Mantenimiento.
NIVEL 2	<ul style="list-style-type: none"> -Fontanero/a -Albañil -Operario/a EBAR's -Operario/a ETAP's -Operario/a -Especialista ETAP's -Operario/a EDAR's -Operario/a Especialista EDAR's -Operario/a de Redes -Operario de Laboratorio -Electromecánico -Capataz 	<ul style="list-style-type: none"> - Capataz 	<ul style="list-style-type: none"> -Lector/a

GRUPO PROFESIONAL 4

Se encuadrarán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se deba estar en posesión de una titulación de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, certificado de profesionalidad de nivel 3, que habiliten para la realización de funciones de técnico-administrativo, o bien, haber desarrollado funciones similares en la empresa durante, al menos, cinco años.

GRUPO PROFESIONAL 4		
ÁREA AGUAS	ÁREA RESIDUOS	ÁREA SERVICIOS GENERALES
-Administrativo/a de producción -Administrativo/a de producción	-Técnico/a Medioambiental -Administrativo/a de Dirección	-Administrativo/a de RRLL -Administrativo/a de Calidad -Administrativo/a de Atención al Cliente -Administrativo/a de Contabilidad -Administrativo/a de Facturación y Cobros -Administrativo/a de Contratación y Compras -Técnico/a de Administración General -Técnico/a Informático. -Técnico/a de Sistemas y Seguridad -Técnico/a Análisis de Datos. -Técnico/a de Telemetría - Técnico de GIS

GRUPO PROFESIONAL 5

Se encuadrarán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se deba estar en posesión de la habilitación correspondiente para el manejo de determinada maquinaria o vehículo, o bien, para realizar funciones de vigilante de seguridad.

Este grupo profesional, estará integrado por tres niveles, diferenciados por el tipo de habilitación profesional necesaria para poder desempeñar las funciones de cada puesto de trabajo.

Nivel 1: Puestos para los que se requiere estar en posesión de la habilitación necesaria para conducir conjuntos de vehículos acoplados, compuestos por un vehículo tractor de los que autoriza a conducir el permiso de la clase C y un remolque o semirremolque cuya masa máxima autorizada exceda de 750 kg. (Carnet C+E).

Nivel 2: Puestos para los que se requiere estar en posesión de la habilitación necesaria para conducir vehículos con MMA mayor de 3.500 kilogramos (Carnet C).

Nivel 3: Puestos para los que se requiere estar en posesión de la habilitación necesaria para conducir vehículos cuya masa máxima autorizada no exceda de 3.500 kg. (Carnet B), o bien, estar en posesión de la habilitación necesaria para actuar como vigilante de seguridad.

GRUPO PROFESIONAL 5			
NIVEL	ÁREA AGUAS	ÁREA RESIDUOS	ÁREA SERVICIOS GENERALES
NIVEL 1		-Conductor especialista (carnet C+E)	
NIVEL 2	-Conductor Alto Vacío - Conductor Maquinista	-Conductor de Recogida. - Operario de Lavadero -Operario de punto limpio	
NIVEL 3		-Conductor Auxiliar	-Vigilante de seguridad

GRUPO PROFESIONAL 6

Se encuadrarán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo en los que se desempeñen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión y que requieren, preferentemente, esfuerzo físico o atención, sin que sea necesaria una formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

GRUPO PROFESIONAL 6		
ÁREA AGUAS	ÁREA RESIDUOS	ÁREA SERVICIOS GENERALES
-Ayudante Albañil -Ayudante Fontanero	- Peón/a de recogida - Peón de lavadero - Peón de punto limpio	-Operario/a de limpieza -Operario/a Mantenimiento

II) Régimen interior.

1.- Movilidad del personal.

Las personas trabajadoras podrán prestar sus servicios en cualquiera de las áreas de la empresa, dentro de su grupo profesional.

Para un mayor aprovechamiento de los recursos de los que dispone la empresa, que presta servicios en el ámbito de la Comarca del Campo de Gibraltar, se acuerda:

A) Desempeño de funciones de distintos puestos de trabajo.

Las personas trabajadoras están sujetas a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y/o experiencia profesional precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a un grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, tanto superiores como inferiores, solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, rotando en el desempeño de las funciones sujetas a movilidad las distintas personas trabajadoras con capacidad para realizarlas.

La realización de funciones de un grupo profesional inferior, deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, comunicándose dicha movilidad al comité de Empresa.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, durante, al menos, una jornada completa de trabajo, salvo que las funciones encomendadas correspondan a un nivel o grupo profesional con una retribución inferior, en cuyo caso tendrá derecho a la que viniera percibiendo, ello a excepción de que este cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso devengará las retribuciones correspondientes al nuevo nivel o grupo profesional. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En caso de encomienda de funciones de un nivel o grupo profesional superior al que tuviera reconocido, por un período superior a 6 meses durante un año u ocho meses durante dos años, se tendrá derecho al reconocimiento y consolidación del nivel o grupo profesional en el que haya estado asignado durante ese tiempo

Cuando sea necesario, la Empresa deberá facilitar a la persona trabajadora afectada por la movilidad funcional la formación adecuada, para que pueda llevar a cabo debidamente las tareas y funciones del nuevo puesto de trabajo. Dicha formación será impartida durante la jornada de trabajo, teniendo el tiempo invertido en la misma la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en los párrafos anteriores de este artículo, requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

No obstante, las personas trabajadoras, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupadas en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su puesto.

B) Desempeño de funciones en áreas geográficas distintas.

Las personas trabajadoras desempeñarán las funciones que tengan asignadas en cada momento en su ámbito geográfico correspondiente; no obstante, por razones de emergencia, especialidad, guardias, acumulación coyuntural de tareas o averías, que no puedan ser reparadas con los medios materiales y humanos de los que se dispusiera en un ámbito geográfico concreto, la dirección de la empresa podrá disponer el desplazamiento del personal necesario. En todo caso los desplazamientos se efectuarían con los vehículos de la empresa o, en su defecto, a coste de la misma.

2.- Promoción.

Se entenderá por proceso de promoción, aquel mediante el cual las personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, puedan aspirar a ocupar un puesto de trabajo diferente, ya sea dentro del mismo nivel y grupo o en otro superior.

Para poder promocionar dentro o entre los grupos profesionales 2, 3, 4, 5 y 6 la persona trabajadora además de cumplir con los requisitos de formación y/o experiencia establecidos en el sistema de clasificación profesional para el encuadramiento en cada uno de los grupos y niveles, deberá superar un proceso de promoción que habrá de respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad, en base a todo ello, en el mismo se valorarán los siguientes méritos:

- Titulación académica, certificado de profesionalidad o habilitación necesaria para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo a ocupar.

- Titulación complementaria relacionada con el desempeño de las funciones del puesto de trabajo a ocupar.

- Experiencia profesional en el desempeño de las mismas funciones del puesto de trabajo a ocupar.

- Historial disciplinario de los dos últimos años. A Estos efectos, solo se considerarán aquellos expedientes disciplinarios en los que se haya impuesto sanción.

En cuanto a las pruebas que compongan el proceso de promoción a superar estas habrán de guardar relación con las funciones y tareas a desarrollar, pudiendo establecerse pruebas teórico-prácticas, escritas u orales, test psicotécnicos, entrevistas personales, individuales y/o grupales, o cualquier otra adecuada al proceso de promoción. La puntuación y ponderación de cada uno de los méritos y pruebas se establecerá en cada uno de los procesos. Durante la realización de las pruebas podrá estar presente un miembro del Comité de Empresa que el mismo designe.

La promoción a los puestos de trabajo integrados en el grupo profesional 1, toda vez que requieren para su desempeño una especial confianza y capacidad de mando, se llevará a cabo mediante el sistema de libre designación por parte de la empresa.

ARTÍCULO 4.- JORNADA Y HORARIOS.

A la entrada en vigor de este convenio, la jornada de trabajo se regirá, con carácter general, por las siguientes condiciones:

1º) La jornada de trabajo ordinaria se establece, con carácter general, en 35 horas semanales de promedio en cómputo anual, a excepción de lo establecido para la jornada ordinaria de las personas trabajadoras que estén incluidas en el sistema de retén y para la reducción de jornada en período estival, regulada en el apartado siguiente.

2º) Reducción de jornada durante el período estival.

- En el año 2022:

a) Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, se establece, con carácter general, una jornada reducida en una hora diaria, respecto a la jornada establecida en el apartado primero.

b) Durante los períodos comprendidos entre el 15 y el 30 de junio y el 1 y el 15 de septiembre se establece, con carácter general, una jornada reducida en media hora diaria, respecto a la jornada establecida en el apartado primero.

- En el año 2023:

a) Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, se establece, con carácter general, una jornada reducida en una hora diaria, respecto a la jornada establecida en el apartado primero.

b) Durante los períodos comprendidos entre el 1 y el 30 de junio y el 1 y el 30 de septiembre se establece, con carácter general, una jornada reducida en media hora diaria, respecto a la jornada establecida en el apartado primero.

- En los años 2024 y 2025:

a) Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, se establece, con carácter general, una jornada reducida en una hora diaria, respecto a la jornada establecida en el apartado primero.

b) Durante los períodos comprendidos entre el 1 y el 30 de junio y el 1 y el 30 de septiembre se establece, con carácter general, una jornada reducida en media hora diaria, respecto a la jornada establecida en el apartado primero, siempre y cuando la cuenta de resultado del ejercicio anterior tenga un beneficio neto positivo. En caso contrario, se aplicará la reducción de jornada establecida para el año 2022.

Todo lo anterior, sin perjuicio de lo establecido para la jornada ordinaria de las personas trabajadoras incluidas en el sistema de retén.

3º) La empresa determinará aquellos servicios y períodos en los que no podrá aplicarse una reducción de jornada, entre otras razones, porque incrementen su producción en período estival o su personal esté sometido a turnos, debido a la naturaleza pública y esencial de los servicios prestados.

En cualquier caso, se establecerán los medios para que la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, se haga en la misma medida para todos los trabajadores y no se produzcan agravios comparativos. Así, se podrá efectuar una reducción de jornada por número de horas equivalente a la establecida en el apartado segundo en cualquier periodo del año. Excepcionalmente, y siempre que a juicio de la empresa el servicio lo permita, estas horas podrán acumularse en días completos de descanso.

4º) Con carácter general, podrá aplicarse una distribución irregular de la jornada a lo largo del año de hasta un 30%, según lo establecido en el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5º) La jornada podrá ser continuada, partida o a turnos, de acuerdo con las necesidades de cada Área, Unidad o Servicio.

Cuando fuera necesario que aquellas personas trabajadoras que realicen su jornada de trabajo de forma continuada pasen a una jornada partida, la empresa ofrecerá a éstas dicho cambio de horario, cuya aceptación era voluntaria.

No obstante, debido al carácter público de los servicios que presta la empresa, en el supuesto de que el número de personas trabajadoras que aceptasen el cambio de horario fuera insuficiente para organizar los servicios, la empresa podrá llevarlo a cabo siempre y cuando existan razones justificadas, salvo que, debido a circunstancias personales debidamente acreditadas, la empresa excuse al trabajador de era art servicios en jornada partida. Todo ello, sin perjuicio de la posibilidad de realizar nuevas contrataciones a jornada partida desde su inicio.

En cualquier caso, aquellas personas trabajadoras que realicen su jornada de forma partida, percibirán el plus de jornada partida, cuyo importe era igual al 75% del plus de turnicidad establecido para los oficiales de primera del Convenio Colectivo de ARCGISA, siendo el importe para el año 2022 de 171,39 €. La percepción de este plus incompatible con el plus de especial dedicación.

6º) La empresa definirá los horarios de cada Área o Servicio, pudiendo modificarlos cuando lo exijan las necesidades de los servicios públicos prestados.

No obstante, de forma preferente, la jornada se prestará de lunes a viernes en el horario convenido, pudiendo disponer de una flexibilidad horaria de hasta una hora y media sobre la fijada para el inicio de su jornada laboral, mediando preaviso

suficiente y autorización previa de la empresa, siempre y cuando las necesidades del servicio y/o centro de trabajo lo permitan, debiendo recuperar el tiempo no trabajado a lo largo de la misma semana laboral.

Para el resto del personal, la empresa, dentro de su facultad de organización, procurará, en la medida de lo posible, según las necesidades para la prestación de los servicios, que el desarrollo de su jornada laboral se realice de lunes a viernes en el horario convenido.

7º) Para el personal que tenga asignada una jornada continuada, se establece un periodo de descanso diario, dentro del horario laboral, de 25 minutos, computable como de trabajo efectivo, que se disfrutará a turnos y en periodos previamente acordados con la empresa, que aseguren una prestación eficaz y continua de los servicios.

8º) En la confección de los cuadros de horarios para el personal se podrá convenir por razones estrictas de producción:

a) Una distribución irregular de la jornada, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal, previstos por ley.

b) Una acumulación del descanso semanal, de forma excepcional, en periodos de hasta catorce días.

c) Una jornada ordinaria de trabajo efectivo superior a nueve horas diarias.

d) Una distribución de los periodos de disfrute de vacaciones que excluya los periodos comprendidos entre junio y septiembre, ambos inclusive, de forma continua y permanente, debido a la especial organización del trabajo.

Prolongación de jornada.

La empresa deberá organizar el régimen de trabajo, de forma que evite la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo. No obstante, dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado, de ocurrir circunstancias que requieran una pronta o inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos, a prolongar la jornada normal de trabajo.

Las horas de prolongación de la jornada ordinaria, en los términos que estable el presente artículo, computarán en cuanto a los derechos de compensación que al particular se establecen en el presente Convenio para las horas extras.

Control de horarios y absentismo.

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda la actividad laboral, y especialmente para los que prestan servicios públicos, la empresa podrá establecer los controles que estime oportunos. Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser debidamente autorizada por el jefe/a directo/a de la persona trabajadora.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad ocasional la persona trabajadora tiene la obligación de dar aviso al responsable más directo del Área o Servicio al que este adscrito, al menos con doce horas de antelación salvo causa de fuerza mayor ocurrida después de ese tiempo de antelación. La persona trabajadora deberá remitir o presentar en el Área de RR.HH. en el plazo de tres días naturales contando a tal efecto el de emisión, la baja facultativa correspondiente, o en su defecto justificante médico acreditativo de la ausencia, no abonándosele si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase pruebas suficientes será considerado falta injustificada.

La Empresa podrá comprobar por los medios que estime oportunos la veracidad de la causa alegada por la persona trabajadora.

Organización del trabajo a turnos.

En aquellos centros de trabajo que exijan la presencia continuada e ininterrumpida de trabajadores/as, la empresa podrá establecer un régimen de trabajo a turnos, considerándose como tal la organización del trabajo en equipos según la cual las personas trabajadoras ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para éstas la necesidad de prestar sus servicios en jornada continua en horarios diferentes de mañana, tarde y/o noche en un periodo de días o semanas, con inclusión de festivos.

En los centros de trabajo con este régimen de trabajo deberá exponerse cuadro de turnos donde se distribuyan anualmente las jornadas de trabajo a realizar y descansos a disfrutar por cada trabajador/a afectado.

Plus de nocturnidad.

Se considerarán trabajos nocturnos los que se realicen entre las 22:00 y las 6:00 horas.

El complemento de trabajo nocturno se percibirá de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de tres horas computándose por entero la fracción de hora, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de tres horas, se aplicará el complemento al total de la jornada trabajada.

Horas extraordinarias.

Se acuerda la realización de las mismas por razones técnicas, organizativas o productivas justificadas, en cuyo caso y dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa, se consideran horas extraordinarias estructurales, todas aquellas que se precisen para la prestación adecuada de los servicios, motivadas bien por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo que se trata, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador/a, hasta 40 horas anuales siempre que sean necesarias para la normal continuidad del servicio.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, siempre que no se realicen según lo regulado para el sistema de retén, en cuyo caso se retribuirán según lo establecido en dicho capítulo.

Las horas extraordinarias se compensarán mediante el descanso o la retribución correspondiente, a elección de la persona trabajadora según lo siguiente:

- Hora extra diurna en día laborable, esto es, realizada entre las 8:00 horas y las 20:00 horas: a razón de 1,50 horas por cada hora realizada.

- Horas extras realizadas los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero y jueves y viernes santo: a razón de 2,5 horas por cada hora realizada.

- Hora extra realizada fuera de los supuestos anteriores: a razón de 2 horas por cada hora realizada.

La fracción de hora extra será computada en un entero.

ARTÍCULO 5.- REGULACIÓN DEL SISTEMA DE RETÉN.

El retén consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar a las personas trabajadoras fuera de la jornada ordinaria de trabajo, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del servicio. No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo o jornada laboral el tiempo en el que el trabajador esté disponible y localizable.

La jornada ordinaria de las personas trabajadoras que estén incluidas en el sistema de retén podrá ampliarse hasta las 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, como excepción a lo establecido para la jornada ordinaria y para la reducción de jornada durante el período estival con carácter general. En base a esto, a lo largo del año natural, se generará una bolsa de hasta 144 horas, las cuales serán empleadas para las intervenciones necesarias de la persona trabajadora que se encuentre en situación de retén, considerándose, por tanto, dichas horas de intervención, hasta el límite establecido, dentro de la jornada ordinaria distribuida de forma irregular, teniendo, por tanto, la consideración de horas de intervención ordinarias. Las horas de intervención que excedan de este límite tendrán la consideración de horas de intervención extraordinarias.

La adscripción al sistema de retén será voluntaria, no obstante, debido al carácter público de los servicios que presta la empresa, en el supuesto de que el número de efectivos disponibles fuera insuficiente para organizar la cobertura necesaria, ésta designará, de entre todas las personas trabajadoras que por sus funciones específicas garanticen el funcionamiento del servicio, especialmente, en el área técnica y operaria, quienes deberán incorporarse al sistema de retén de forma obligatoria, salvo que debido a circunstancias personales debidamente acreditadas, la empresa excuse al trabajador de la obligación de estar integrado en el sistema de retén.

Solicitada la adscripción voluntaria al sistema de retén, ésta deberá mantenerse obligatoriamente por parte del trabajador por períodos de un año, que se entenderán tácitamente prorrogados si no mediara preaviso con un mínimo de dos meses de antelación a la finalización del período inicial o cualquiera de sus prórrogas.

La localización de las personas trabajadoras se llevará a cabo mediante un sistema de localización facilitado por la empresa.

En condiciones normales, las personas trabajadoras no estarán en situación de retén más de quince días al mes, salvo acuerdo expreso entre empresa y la persona trabajadora o debido a causas no previstas en la organización del trabajo, siendo la empresa la que establecerá dichos períodos y, siempre que sea posible, de forma rotatoria entre las personas trabajadoras adscritas al servicio que por competencia profesional estén capacitadas para ejecutar las incidencias que pudieran ocurrir.

El ámbito geográfico ordinario de intervención de los equipos de retén será el mismo en el que habitualmente sus miembros presten servicio, no obstante, debido al número de incidencias producidas en un servicio o a la gravedad de las mismas, podrá ser requerida la intervención de cualquier otro equipo de retén, preferiblemente de la misma localidad o en su defecto el de la localidad más próxima.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de retén tendrán que personarse, completamente equipados, en el centro de trabajo en un tiempo máximo de cuarenta y cinco minutos desde que reciban el aviso.

En el caso excepcional de que el número de incidencias producidas no pudieran ser atendidas por los equipos que se encuentren de retén, la empresa podrá requerir la intervención de aquellas personas trabajadoras que no se encuentren en esta situación, por urgente e inaplazable necesidad, para garantizar la prestación de los servicios, debiendo personarse, una vez localizadas, en el lugar de la incidencia en el menor tiempo posible.

Los integrantes de los equipos de retén tendrán a su disposición, en sus correspondientes centros de trabajo, vehículos de empresa para desplazarse al lugar de la incidencia.

Plus de retén

Se establece un plus de retén que se devengará únicamente por cada día en el que la persona trabajadora se encuentre en esta situación o, en su caso, la parte proporcional que corresponda, por los siguientes importes:

Puesto de trabajo	Importe
Técnico	44,61 €/día
Encargado	40,56 €/día
Capataz	36,88 €/día
Oficial 1ª	33,52 €/día
Oficial 2ª	29,33 €/día
Oficial 3ª	25,14 €/día

Este plus será incompatible con el devengo del plus de especial dedicación, así como con cualquier otra percepción que retribuya disponibilidad, devengándose según las siguientes reglas:

1.- Si la persona trabajadora que se incorpore al sistema de retén viniera percibiendo el plus de especial dedicación, éste será sustituido por el plus de retén.

2.- Si la persona trabajadora que se incorpore al sistema de retén viniera percibiendo el plus de especial dedicación, el importe de éste se abonará en la retribución de las vacaciones, el complemento por incapacidad temporal y en las pagas extras.

3.- Si la persona trabajadora que se incorpore al sistema de retén viniera percibiendo el plus de especial dedicación y un complemento personal permanente, el plus de retén será absorbido por el complemento personal permanente. Respecto al

plus de especial dedicación, tendrá el tratamiento establecido en los apartados uno y dos anteriores.

El plus de retén se percibirá de forma independiente al que corresponda por las horas efectivas de intervención extraordinarias, estando excluido en todo caso del cómputo de las percepciones de devengo superior al mes, así como de la retribución por vacaciones, permisos retribuidos y complemento por incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de retén los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero y jueves y viernes santo percibirán el plus de retén con un incremento del 0,75, por cada uno de estos días.

Tendrán la consideración de horas efectivas de intervención, ordinarias o extraordinarias, aquellas en las que la persona trabajadora deba desplazarse al lugar de la incidencia para su resolución, iniciándose su cómputo desde que ésta reciba el aviso hasta su vuelta al centro de trabajo correspondiente para dejar el coche de empresa.

Las horas de intervención ordinarias computarán a razón de una hora por cada hora efectiva de intervención.

Las horas de intervención extraordinarias llevadas a cabo durante la situación de retén se compensarán, a elección de la persona trabajadora, bien en descanso, dentro de los seis meses siguientes a su realización, bien mediante su retribución, a razón de 1,50 horas por cada hora de intervención, pudiendo retribuirse un máximo de 80 horas al año, debiendo compensarse obligatoriamente en descanso el exceso. En caso de optar por la compensación en descanso, se podrán acumular hasta completar una jornada de trabajo ordinario.

En cualquier caso, el tiempo de intervención inferior a una hora se computará en un entero.

No obstante, las horas efectivas de intervención, ordinarias o, en su caso, extraordinarias, realizadas entre las 20:00 horas y las 8:00 horas previas al inicio de la jornada ordinaria computarán a razón de 2 horas por cada hora de intervención, según lo siguiente:

- En caso de ser ordinarias, se compensarán necesariamente con descanso imputado a las horas trabajadas de menos en la jornada siguiente para respetar el descanso entre jornadas. Una vez compensadas las horas trabajadas de menos en la jornada siguiente, tanto el exceso como el defecto de horas que se hubiera podido producir, se repercutirá sobre la bolsa de horas anuales de intervención ordinarias.

- En caso de ser extraordinarias, se compensarán, a elección de la persona trabajadora, bien en descanso, dentro de los seis meses siguientes a su realización, bien mediante su retribución.

La persona trabajadora que fuera requerida para su intervención sin encontrarse en situación de retén y se incorporara efectivamente a la reparación de la incidencia ocurrida, percibirá tanto el plus diario de retén como el importe correspondiente por las horas de intervención, las cuales tendrán la consideración de extraordinarias.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. – PLUS DE REMOLQUE.

Las personas trabajadoras que durante su jornada de trabajo conduzcan conjuntos de vehículos acoplados, compuestos por un vehículo tractor de los que autoriza a conducir el permiso de la clase C y un remolque o semirremolque cuya masa máxima autorizada exceda de 750 kg. (Carnet C+E), percibirán el presente plus que tendrá un importe de 150 € mensuales. Esta cuantía tendrá carácter provisional hasta que se negocie el capítulo de retribuciones y se aplicará con un carácter retroactivo de seis meses.

Este plus no será consolidable y su percepción está basada en el desempeño efectivo del puesto al que este asignado. Se abonará por día efectivamente trabajado, mientras concorra la causa que lo genera o la prestación específica se realice.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. – GARANTÍA “AD PERSONAM”.

Con independencia de todo lo establecido en el presente Acuerdo Parcial de Convenio Colectivo, a su entrada en vigor, para todas las personas trabajadoras a las que les resultase de aplicación cualquiera de los convenios colectivos existentes, se le mantendrán los derechos adquiridos y las condiciones más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, recogidas en los mismos, así como las que viniesen disfrutando en virtud de cualquier otra cláusula o acuerdo válido en derecho.

A la vista del acuerdo alcanzado, se da por finalizado el procedimiento CON AVENENCIA.

El Secretario de la Comisión de Mediación, lee el contenido del acuerdo manifestando las partes su conformidad. Fdo.: D. Nicolás Sosa Izaguirre. Fdo.: D. Antonio Navarro Macías. Fdo.: Dª María Sandra Rojas Collado. Fdo.: D. José Porras Naranjo. Fdo.: D. Miguel Alberto Díaz Gil. Fdo.: D. Francisco Silvestre Miguel

CERTIFICACIÓN:

D. Emilio L. Sambucety Martín, como Secretario de la Comisión de Conciliación-Mediación y funcionario del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, doy fe de todo lo practicado, emitiéndose el presente acta a 13 de enero de 2022 y firmándose por todas las partes. Del presente acta se remitirán copias a las partes de forma electrónica. Firmado. **Nº 7.160**

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE FUNCION PUBLICA FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS EDICTO

La Diputada Delegada del Área de Función Pública, mediante Decreto de fecha 25 de enero de 2022, ha resuelto lo siguiente:

“Por el Área de Función Pública se ha formulado con fecha 24 de enero de 2022, propuesta de resolución relativa al procedimiento seguido para el nombramiento como personal funcionario de carrera de nuevo ingreso de la persona seleccionada en las pruebas celebradas para ocupar una plaza de Técnico/a Gestión Cultural, incluida

en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2018, por el sistema de oposición libre, de conformidad con lo dispuesto en el art. 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Por acuerdo de Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz, en sesión celebrada el día 22 de febrero de 2017, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 47, de 13 de marzo de 2017, así como en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 152, de 9 de agosto de 2017, se aprueban las Bases Generales por las que se regirán los procesos para la selección de plazas vacantes en la plantilla de personal de la Diputación Provincial de Cádiz, por el turno libre.

Segundo.- Mediante Resolución de 8 de febrero de 2019, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 39, de fecha 26 de febrero de 2019, se dispuso la aprobación de la convocatoria y Bases Específicas por las que se regirá el procedimiento para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de una plaza de Técnico/a Gestión Cultural, incluida en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2018.

Tercero.- Mediante Resolución de 5 de septiembre de 2019, publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 235, de 30 de septiembre de 2019, se anuncia la convocatoria de la plaza que se indica, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica, clase Superior, mediante el sistema de oposición libre.

Cuarto.- Finalizadas las pruebas selectivas correspondientes para ocupar en propiedad la plaza convocada, el Tribunal calificador formula propuesta de nombramiento, a la Presidencia de la Corporación, a favor de la persona que ha superado el proceso de selección María del Mar Hidalgo Barroso, con D.N.I. núm. ***3721**.

Quinto.- En la plantilla de personal de la Diputación Provincial de Cádiz consta la existencia de plaza vacante de Técnico/a Gestión Cultural, identificada con el código F-03.29.03, perteneciente al Grupo "A", Subgrupo "A1", escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Superior.

Sexto.- Por la Intervención General de la Diputación Provincial de Cádiz se ha emitido informe favorable de fecha 21 de enero de 2022, en el que se acredita la fiscalización e intervención previa del gasto cuyo objeto es el nombramiento de una persona funcionaria de carrera, en la plaza indicada, dada la necesidad de la misma para garantizar la correcta prestación del servicio público de carácter esencial prestado por esta Corporación.

MARCO NORMATIVO

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (B.O.E. de 31 de octubre).

- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (B.O.E. de 14 de junio).

- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (B.O.E. de 10 de abril).

- Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de las plazas vacantes en la plantilla de la Diputación Provincial de Cádiz, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 39, de fecha 13 de marzo de 2017.

- Bases Específicas del procedimiento para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de una plaza de Técnico/a Gestión Cultural, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 39, de fecha 26 de febrero de 2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El artículo 3 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado establece que el ingreso en los Cuerpos y Escalas de funcionarios se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en este Reglamento y en las normas específicas de aplicación a los mismos.

Del mismo modo, el artículo 4 del mencionado texto reglamentario establece que el ingreso del personal funcionario se llevará a cabo a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso libres, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Segundo.- El artículo 9.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que "Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente."

Tercero.- El procedimiento de selección, que ha sido el de oposición libre, se ajusta a lo dispuesto en la base Séptima de las específicas (BOP Cádiz núm. 39, de fecha 26 de febrero de 2019), que establece que "Podrán concurrir a la fase de oposición las personas aspirantes que hubieran sido admitidas definitivamente al proceso selectivo.

Consistirá en la realización de tres ejercicios obligatorios que a continuación se indican, siendo todos ellos de carácter eliminatorio, de modo que la no superación de un ejercicio comportará la imposibilidad de concurrir a los siguientes. (...)

Cada uno de los ejercicios de la fase de oposición será eliminatorio, serán calificados separada e independientemente hasta un máximo de diez puntos (10,00), quedando eliminadas las personas aspirantes que no alcancen un mínimo de 5 puntos (5,00) en cada uno de ellos.

El resultado de cada uno de los ejercicios será publicado en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Corporación y la web corporativa. La nota final del proceso de oposición será la suma de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ejercicios superados."

Cuarto.- Conforme a lo establecido en la base Octava de las específicas (BOP Cádiz núm. 39, de fecha 26 de febrero de 2019), concluidas las pruebas, el órgano de selección publicará en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, la relación definitiva de personas aprobadas por orden de puntuación, y elevará a la Presidencia la propuesta de nombramiento como personal funcionario, cuyo número no podrá exceder en ningún caso al de plazas convocadas.

Al mismo tiempo, el Área de Función Pública publicará en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz de la Corporación, la oferta de puestos de trabajo y destinos, de acuerdo con las necesidades de ordenación de efectivos. En esta figurará, al menos, el mismo número que personas hayan sido seleccionadas.

En la base Novena de las específicas (BOP Cádiz núm. 39, de fecha 26 de febrero de 2019) se establece que una vez presentada la documentación, quien ostente la Presidencia de la Corporación nombrará a la persona seleccionada y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. Asimismo, se le notificará el puesto adjudicado.

Quinto.- Una vez aceptada la oferta del puesto de trabajo y destino a cubrir por la persona seleccionada por el tribunal calificador, procede realizar el nombramiento como personal funcionario de carrera al amparo de lo dispuesto en el artículo 9.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Ala vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos, vengo en disponer lo siguiente:

PRIMERO: Nombrar como personal funcionario de carrera de nuevo ingreso de la Diputación Provincial de Cádiz para ocupar la plaza de Técnico/a Gestión Cultural, identificada con el código de plaza F-03.29.03, perteneciente al Grupo de clasificación "A", Subgrupo "A1", escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Superior, a la persona seleccionada María del Mar Hidalgo Barroso, con D.N.I. núm. ***3721**.

SEGUNDO: El nombramiento de la persona designada surtirá sus efectos oportunos a partir del día hábil siguiente a la toma de posesión de la plaza correspondiente, de conformidad con lo establecido en el artículo 62.1.d) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

TERCERO: Proceder a la publicación del acuerdo adoptado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, que será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos."

Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Contra la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, 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 la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

25/01/22. La Diputada Delegada del Área de Función Pública. Fdo.: Encarnación Niño Rico. El Director del Área de Función Pública. Fdo.: Marinao Viera Domínguez.

Nº 6.291

ENTIDAD PUBLICA EMPRESARIAL TUGASA

TURISMO GADITANO

ANUNCIO BASES DIRECCIÓN TÉCNICA

DE LA EPEL TUGASA, TURISMO GADITANO.

De conformidad con la resolución de fecha 14 de octubre de 2021 del Vicepresidente de la EPEL TUGASA, donde se acuerda la publicación en el BOP de Cádiz de las bases reguladoras para cubrir el puesto de Dirección Técnica de la EPEL TUGASA. TURISMO GADITANO, ruego la inserción del presente anuncio que consta de:

1.- Acuerdo de aprobación de las bases citadas.

2.- Bases reguladoras para cubrir el puesto de Dirección Técnica de la EPEL TUGASA. TURISMO GADITANO.

ANUNCIO

El Vicepresidente de la EPEL TUGASA, mediante acuerdo de fecha 14 de octubre de 2021 ha resuelto lo siguiente:

"Advertida la necesidad de diferenciar entre órganos de gobierno y órganos de gestión o ejecutivos para dotar a la actividad de la EPEL TUGASA. TURISMO GADITANO de mayor control legal y posibilitar la seguridad razonable en el cumplimiento de sus fines, se estimó la conveniencia de realizar una modificación estatutaria de los órganos de gobierno y dirección que fue aprobada mediante acuerdo del Consejo de Administración de Entidad Pública Empresarial TUGASA. Turismo Gaditano, el día 11 de marzo de 2020, resultando elevado al Pleno de la Corporación Provincial el día 8 de mayo de 2020 y quedando definitivamente aprobada tras el transcurso de los plazos previstos en el artículo 49 de la LRRL.

Visto que, con esta modificación estatutaria, en la Entidad figuran como órganos de gestión la Administración General y la Dirección Técnica, siendo el primero el máximo órgano de dirección, cuyo nombramiento se produjo el día 2 de octubre de 2020.

Una vez transcurrido el Estado de Alarma declarado por la Crisis Sanitaria COVID-19, con fecha 6 de julio de 2021, se informó por la responsable de recursos humanos de la EPEL, sobre la necesidad de proceder a la tramitación del expediente para cubrir el puesto de Dirección Técnica de creación estatutaria.

Una vez elaboradas las bases reguladoras, respetándose en su selección los principios de mérito, capacidad y los criterios de idoneidad, de competencia profesional y experiencia, y que se llevará a cabo mediante un procedimiento que garantice la publicidad y concurrencia.

Y en cumplimiento del artículo 15 bis) de los Estatutos de la EPEL TUGASA sobre competencias en el nombramiento de la Dirección Técnica, delegada por la Presidencia en la Vicepresidencia en virtud de acuerdo de fecha 30 de septiembre de 2020,

ACUERDO:

PRIMERO: Aprobar las bases reguladoras para cubrir el puesto de Dirección Técnica de la EPEL TUGASA. TURISMO GADITANO, que quedan anexas al presente acuerdo.

SEGUNDO: Convocar la selección del puesto relativo a la Dirección Técnica de la EPEL TUGASA. TURISMO GADITANO.

TERCERO: Procédase a la publicación de la convocatoria junto con las bases reguladoras en el BOP de Cádiz y en la Web de la Entidad".

BASES REGULADORAS PARA CUBRIR LA DIRECCIÓN TÉCNICA EN LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL LOCAL TUGASA TURISMO GADITANO.

PRIMERA. - CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO:

1.1.- Denominación del puesto.

Director/a Técnico/a de la Entidad Pública Local TUGASA. Turismo Gaditano (EPEL TUGASA).

1.2.- Tipo de puesto.

Personal directivo de la EPEL TUGASA, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 106.2 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El/La Director/a Técnico/a de la entidad será nombrado por el Vicepresidente de la Entidad, en virtud de la delegación acordada mediante resolución de la Presidencia de fecha 30 de septiembre de 2020, entre profesionales de reconocido prestigio, que no se encuentren incurso en alguna de las causas legales de incompatibilidad o incapacidad, respetándose en su selección los principios de mérito, capacidad y los criterios de idoneidad, de competencia profesional y experiencia, y se llevará a cabo mediante un procedimiento que garantice la publicidad y concurrencia.

1.3.- Naturaleza jurídica del puesto.

Relación laboral de carácter especial, alta dirección.

Personal laboral especial, sujeto al contrato especial de trabajo del personal de alta dirección, de conformidad con el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Como personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.

1.4.- Funciones.

Son funciones de la Dirección Técnica, conforme a lo establecido en el artículo 15.bis de los Estatutos:

2. Corresponde a la Dirección Técnica el ejercicio de las siguientes facultades:

a) Ejecutar los acuerdos y resoluciones adoptados por los órganos de la EPEL, en el ámbito de sus competencias.

b) La gestión de los servicios y actividades de la EPEL.

c) Proponer a los órganos de gobierno la estructura de la gestión hotelera y determinar la plantilla y demás instrumentos de gestión de personal.

d) Proponer, previa tramitación y conforme a los procedimientos que resulten de aplicación, la contratación de personal que presta servicios en red hotelera, con sus retribuciones con arreglo a los criterios definidos por el Consejo de Administración, de conformidad con lo establecido, en su caso, por el correspondiente convenio colectivo e instrumentos de gestión de personal de la entidad.

e) Elaborar y proponer al Consejo de Administración el Plan Anual de Actuación, así como gestionar y desarrollar su ejecución.

f) Proponer la aprobación, modificación o actualización de los precios y tarifas a aplicar por la prestación de los servicios que lleve a cabo la entidad.

g) El ejercicio de aquellas funciones ejecutivas, bajo la supervisión del Administrador General, que expresamente le encomienden otros órganos de la EPEL TUGASA.

1.5.- Duración del contrato.

La duración mínima del contrato será de 6 años desde el día de su firma. Transcurridos los 6 años se podrá prorrogar por el periodo que se acuerde al respecto, salvo que se resuelva en sentido contrario por la Presidencia de la Entidad.

Se establece un periodo de prueba de 8 meses.

1.6.- Retribuciones.

1.- El Salario estará formado por:

- Salario base anual: 50.000 €.

- Salario variable anual: 10.000 €, en función del cumplimiento de los

siguientes objetivos:

A) Incrementar ventas en Alojamiento y Restauración: 40%.

Objetivo: Incremento de ventas anuales globales en 10%, cuyos gastos directos asociados no podrán experimentar un incremento superior al 6%.

Cuando un hotel presente una disminución de ventas anuales, se mermará la bonificación en un 2.20%.

Objetivo revisable en porcentaje de ventas para los sucesivos ejercicios.

B) Ratio de ocupación de la Cadena Anual: 20%.

Objetivo: Incremento ratio de ocupación de la cadena anual.

Cuando un hotel presente una disminución de la ratio de ocupación anual, se mermará la bonificación en un 2.20%

C) Mejorar la satisfacción del cliente: 20%

Objetivo del primer ejercicio/ año del contrato: grado de satisfacción de 50%.

Cuando un hotel no alcance el grado de satisfacción del 50%, mermará la bonificación en un 2.20%.

Objetivo de los ejercicios siguientes, mejora en el grado de satisfacción global.

Cuando un hotel no mejore el grado de satisfacción, mermará la bonificación en un 2.20%

D) Cumplir el plan de acción comercial propuesto y elaborado para TUGASA: 20%
2.- Pagas extras.

SEGUNDA. - CRITERIOS Y REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

2.1.- Criterios.

De conformidad con el artículo 15 bis de los Estatutos el/La Director/a Técnico/a de la entidad será nombrado por la Presidencia de la Entidad, pudiendo recaer en persona que cumpla los requisitos previstos en el artículo 106 de la Ley 40/2015, de 2 de octubre.

No obstante, las funciones previstas en el artículo 15 de los Estatutos han sido delegadas en el Vicepresidente de la entidad, en virtud de Resolución de la Presidencia de fecha 30 de septiembre de 2020.

Igualmente, el personal directivo, será nombrado con arreglo a los criterios establecidos en el apartado 11 del artículo 55 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, atendiendo a la experiencia en el desempeño de puestos de responsabilidad en la gestión pública o privada.

Acorde con ello, los titulares de los órganos superiores y directivos son nombrados, atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia, en la forma establecida en la citada ley, siendo de aplicación al desempeño de sus funciones:

a) La responsabilidad profesional, personal y directa por la gestión desarrollada.

b) La sujeción al control y evaluación de la gestión por el órgano superior o directivo competente, sin perjuicio del control establecido por la Ley General Presupuestaria.

Se establecen como criterios de valoración ligados a la idoneidad del puesto los siguientes:

• Se tendrá en cuenta los demás años (*) de experiencia profesional en el sector turístico, en puestos similares a la presente convocatoria.

• Se tendrá en cuenta los años de experiencia profesional en la gestión comercial en el sector turístico, en puestos similares a la presente convocatoria.

• Se tendrá en cuenta la experiencia con tour operadores.

• Conocimiento de demás idiomas no exigidos como requisitos mínimos.

(*)Años que superen el mínimo exigido en el apartado siguiente, relativo a los años de experiencia profesional en el sector turístico, en puestos similares a la presente convocatoria.

2.2.- Requisitos.

a) Nacionalidad española. También podrán concurrir al procedimiento de selección igualmente las personas nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea y, cualquiera que sea su nacionalidad, los cónyuges de los españoles y de los nacionales de otros estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho, y sus descendientes y los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintinueve años o mayores de dicha edad dependientes.

También, las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, y los extranjeros con residencia legal en España. Se exigirá en cualquier caso el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

b) Tener cumplidos los 18 años.

c) Estar en posesión de Permiso de Conducción de la Clase B y tener vehículo propio.

d) No haber sido separado mediante expediente o despido disciplinario del servicio de la Administración del Estado, Autonómica, Local o Institucional, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, ni haber sido objeto de despido disciplinario en entidades correspondientes al Sector Público estatal, autonómico o local.

e) Titulación universitaria superior (Licenciatura/grado) o grado en Turismo.

f) Título en idioma inglés C1, titulación mínima, o mediante presentación del diploma correspondiente al nivel avanzado C1.

g) Los aspirantes nacionales de estados cuyo idioma oficial no sea el castellano, acreditarán el conocimiento suficiente del mismo mediante presentación del diploma correspondiente al nivel avanzado C1.

h) Cinco años de experiencia profesional en el sector turístico, en puestos similares a la presente convocatoria.

TERCERA. - PUBLICIDAD DE LA CONVOCATORIA, SOLICITUD, PLAZO, DOCUMENTACIÓN Y SUBSANACIÓN.

3.1.- Publicidad, plazo y solicitud.

La convocatoria se publicará en el BOP de Cádiz y en la web de Entidad Pública Empresarial TUGASA. Turismo Gaditano.

El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

Quienes deseen tomar parte en el procedimiento de selección presentarán su solicitud, siguiendo el modelo establecido en el anexo I de las presentes Bases, dirigido a la Entidad Pública Empresarial Local TUGASA, Turismo Gaditano. Se seguirá el procedimiento de tramitación electrónica, donde estará disponible el citado anexo, y que se encuentra en el siguiente enlace: <https://www.tugasa.com/bt-fd02>

Si el formulario de SOLICITUD no reúne los requisitos que se exigen en la presente convocatoria, se requerirá al interesado para que, en un plazo de cinco días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud.

Concluido el plazo de subsanación se procederá a publicar, en la Web de TUGASA, la relación de Admitidos y la fecha en la que se celebrará la prueba oral de idoneidad.

3.2.- Documentación.

La solicitud se acompañará del Currículum Vitae, y en su caso, de los documentos que permitan verificar los méritos alegados por el aspirante.

En caso de no autorización a la consulta de datos en la Plataforma de Intermediación, se deberá aportar:

- Documento Nacional de Identidad del solicitante o documento de identificación equivalente en el supuesto de extranjeros.
- Documento que acredite la posesión de Permiso de Conducción de la Clase B.
- Titulación universitaria o de Grado o Diplomatura/grado en Turismo.
- Certificado C1 en inglés o equivalente.
- Para los aspirantes nacionales de estados cuyo idioma oficial no sea el castellano, Diploma que acredite el nivel avanzado C1 de castellano o equivalente.
- Vida laboral actualizada expedida por la TGSS.

CUARTA.- COMISIÓN DE SELECCIÓN.

La Comisión de Selección estará compuesta por 5 miembros:

- El Director del área al que está adscrita la EPEL TUGASA.
- La Administradora General de la Entidad.
- La Jefa de Contabilidad de la Entidad.
- La Jefa de Recursos Humanos.
- El Administrador General del Patronato de Turismo.

QUINTA.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

5.1.- Procedimiento de selección.

Solamente accederán a la fase de selección aquellos candidatos que cumplan los requisitos exigidos en la convocatoria.

La selección consistirá en una prueba oral que tendrá por objeto la comprobación de los méritos y cualidades profesionales del candidato, la valoración de sus habilidades psicosociales y su idoneidad para desempeñar el puesto que se convoca.

La prueba versará sobre los criterios de idoneidad establecidos en la base segunda, sobre los datos que figuren en el currículum aportado por el candidato y sobre los cometidos del puesto que se pretende cubrir.

5.2.- Propuesta de nombramiento.

Finalizado el procedimiento de selección se elevará propuesta motivada de candidato a la Vicepresidencia de la Entidad Pública Empresarial TUGASA, Turismo Gaditano para su nombramiento y se dará cuenta al Consejo de Administración.

Asimismo, se podrá proponer una lista ordenada de suplentes para el caso de que el candidato seleccionado renuncie a la contratación o no agote la totalidad del plazo de duración del contrato.

El procedimiento de selección podrá ser declarado desierto cuando ningún candidato acredite la capacitación o idoneidad necesaria para el desempeño del puesto.

5.3. Nombramiento.

El nombramiento se hará por la Vicepresidencia de la Entidad Pública Empresarial TUGASA, Turismo Gaditano y se publicará en la Web de TUGASA.

SOLICITUD DE ADMISIÓN DIRECCIÓN TECNICA

1. DENOMINACIÓN DE LA CATEGORIA PROFESIONAL A LA QUE ASPIRA.

DIRECCIÓN TECNICA EPEL TUGASA

2. PERSONA INTERESADA.

PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	DNI – PASAPORTE – NIE

3. MEDIO DE COMUNICACIÓN.

ELECTRÓNICA

Si desea que el medio de notificación preferente para esta solicitud sea electrónico, indique el correo electrónico donde EPEL TUGASA Turismo Gaditano, pueda enviarle la notificación. Podrá, en cualquier momento, revocar su consentimiento para que las notificaciones dejen de efectuarse por vía electrónica, dirigiéndose a EPEL TUGASA Turismo Gaditano.

CORREO ELECTRÓNICO.....

TELÉFONO MOVIL.....

4. SOLICITA.

Puesto:

5. DOCUMENTACIÓN A APORTAR.

Currículum Vitae

6. DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD.

Marque los servicios para los que NO presta su consentimiento a la consulta NO PRESTO MI CONSENTIMIENTO para que la entidad realice consultas de mis datos como solicitante/representante a través de la Plataforma de Intermediación de Datos y otros servicios interoperables, por lo que APORTO la documentación necesaria para proseguir con el trámite dado.

- Verificación de datos de identidad
- Consulta de los datos de un título Universitario
- Consulta de los datos de un título No Universitario
- Consulta de datos de discapacidad (en caso de ser alegada)
- Inscrito como demandante de empleo a fecha actual
- Situación laboral en fecha concreta
- Consulta de Datos de Residencia con Fecha de Última Variación Padronal

Motivo de oposición:

DOCUMENTACIÓN QUE APORTO POR OPOSICIÓN DE ACCESO A PID O PORQUE LA DOCUMENTACION NO SE ENCUENTRA DISPONIBLE EN PID:

- DNI/ pasaporte /NIE.
- Copia título universitario o no universitario.

- Certificado acreditativo de discapacidad igual o superior al 33% (en caso de ser alegada).

- Vida laboral.
- de Permiso de Conducción de la Clase B.
- Diploma que acredite el nivel avanzado C1 de inglés y alemán.
- Diploma que acredite el nivel avanzado C1 de castellano.

La persona abajo firmante DECLARA:

- Que son ciertos los datos que figuran en la presente solicitud y en el currículum, y se COMPROMETE a cumplir las obligaciones y requisitos exigidos por las normas de aplicación.

- Que, si entre la información facilitada o consultada en la Plataforma de Intermediación de Datos figuran datos de terceros, ASUME EL COMPROMISO de informarles de los extremos señalados en la cláusula informativa sobre Protección de Datos Personales, a fin de que pueda ejercer sus derechos.

7. INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

El responsable del tratamiento de sus datos de carácter personal es EPEL TUGASA Turismo Gaditano, al que se puede dirigir:

A) Por escrito en la dirección postal: Campus El Madrugador. Ctra. El Portal, s/n. 11500 El Puerto Santa María.

B) A través del formulario de contacto de propósito general de www.tugasa.com El Delegado de Protección de Datos de EPEL TUGASA Turismo Gaditano es Mentora Growth, S.L.L. y se puede contactar con él de cualquiera de las siguientes maneras:

A) Por correo electrónico a info@mentora.es

B) Por teléfono al 956884466.

C) Por correo postal en Calle Tarantos, 3 - 11100 San Fernando (Cádiz).

Se informa que los datos de carácter personal que usted ha incluido en este formulario son absolutamente necesarios para poder instruir este procedimiento.

Serán tratados por EPEL TUGASA Turismo Gaditano como Responsable de Tratamiento. La finalidad de la recogida y tratamiento de los datos es prestarle el servicio que nos encomienda, para lo que estamos legitimados en base a su consentimiento. No cederemos la información salvo por obligación legal.

Los datos que nos facilita están ubicados en nuestros archivos y/o servidores. Puede acceder, rectificar, limitar y suprimirlos en Campus El Madrugador. Ctra. El Portal, s/n 11500 El Puerto Sta. María. Tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos en: www.agpd.es

Más información en www.tugasa.com o en nuestras dependencias de El Puerto Santa María.

8. ÓRGANO AL QUE SE DIRIGE.

EPEL TUGASA (Dpto. Recursos humanos).

TFNO 956 305611

EMAIL bolsa.trabajo.epe.tugasa@tugasa.com

9. FECHA Y FIRMA.

En.....a.....de.....de 20.....

(Firma)

26/01/22. Fdo.: Jose María Román Guerrero. Fdo.: María José Sánchez Vega. **Nº 6.660**

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS

Expdte. Pleno 1/2022. DÑA. JULIA HIDALGO FRANCO, SECRETARIA-INTERVENTORA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS (CÁDIZ).

CERTIFICA: Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 10 de enero de 2022, adoptó, entre otros, acuerdo del siguiente tenor literal:

II.- ASUNTOS ORDINARIOS, PARTE RESOLUTIVA

II.1.- ASUNTOS DICTAMINADOS EN COMISIONES INFORMATIVAS

COMISIÓN INFORMATIVA DE COORDINACIÓN

“PUNTO 2º.- Dictamen Propuesta sobre dotación económica de los Grupos Políticos.

Por el Sr. Secretario General de la Corporación se da lectura, en extracto, al Dictamen de la Comisión Informativa de Coordinación, de fecha 3 de enero de 2022, del siguiente tenor literal:

“Resultando que el Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria de fecha 1 de julio de 2019 adoptó acuerdo cuyo contenido literal es el siguiente:

“Visto que el art. 73.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LRBRL), dispone que a efectos de su actuación corporativa, los miembros de las corporaciones locales se constituirán en grupos políticos, en la forma y con los derechos y las obligaciones que se establezcan con excepción de aquéllos que no se integren en el grupo político que constituya la formación electoral por la que fueron elegidos o que abandonen su grupo de procedencia, que tendrán la consideración de miembros no adscritos.

Así como que el Pleno de la Corporación, con cargo a los Presupuestos anuales de la misma, podrá asignar a los grupos políticos una dotación económica que deberá contar con un componente fijo, idéntico para todos los grupos y otro variable, en función del número de miembros de cada uno de ellos, dentro de los límites que, en su caso, se establezcan con carácter general en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y sin que puedan destinarse al pago de remuneraciones de personal de cualquier tipo al servicio de la corporación o a la adquisición de bienes que puedan constituir activos fijos de carácter patrimonial. Los derechos económicos y políticos de los miembros no adscritos no podrán ser superiores a los que les hubiesen correspondido de permanecer en el grupo de procedencia, y se ejercerán en la forma que determine el reglamento orgánico de cada corporación.

Esta previsión no será de aplicación en el caso de candidaturas presentadas como coalición electoral, cuando alguno de los partidos políticos que la integren decida abandonarlas.

Los grupos políticos deberán llevar con una contabilidad específica de la dotación a que se refiere el párrafo segundo de este apartado 3, que pondrán a disposición del Pleno de la Corporación, siempre que éste lo pida.

Cuando la mayoría de los concejales de un grupo político municipal abandonen la formación política que presentó la candidatura por la que concurrieron a las elecciones o sean expulsados de la misma, serán los concejales que permanezcan en la citada formación política los legítimos integrantes de dicho grupo político a todos los efectos. En cualquier caso, el secretario de la corporación podrá dirigirse al representante legal de la formación política que presentó la correspondiente candidatura a efectos de que notifique la acreditación de las circunstancias señalada.

CONSIDERANDO informe de Intervención Municipal de fecha 24 de junio de 2019 sobre Consignación Presupuestaria miembros dedicación exclusiva y parcial, personal eventual, dotación Grupos Políticos, Asistencia a Órganos Colegiados e Indemnizaciones por razón del servicio.

Se propone al Pleno de la Corporación la adopción del siguiente acuerdo:

PRIMERO: Asignar a los grupos políticos una dotación económica consistente en un componente fijo, de 600 euros mensuales, idéntico para todos los grupos y otro variable, de 120 euros mensuales, en función del número de miembros de cada uno de ellos.

SEGUNDO: Establecer que ambos componentes experimentarán anualmente un incremento equivalente al que experimente el IPC que publica anualmente el Instituto Nacional de Estadística

Visto que el Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria de fecha 1 de julio de 2019 adoptó acuerdo sobre dotación económica de los Grupos Políticos en los términos expresados en la referida propuesta y que obran en el expediente; la Alcaldía-Presidencia presenta la siguiente PROPUESTA DE MODIFICACIÓN sobre el Acuerdo PRIMERO, quedando redactado como sigue:

PRIMERO.- Aminorar en un 10% la asignación de los grupos políticos una dotación económica tanto en su componente fijo, como en el variable.

SEGUNDO.- Establecer que ambos componentes experimentarán anualmente un incremento equivalente al que experimente el IPC que publica anualmente el Instituto Nacional de Estadística.

TERCERO.- El abono de estas asignaciones económicas se producirá con efectos del día 1 de febrero de 2022.

CONSIDERANDO informe de Tesorería Municipal de fecha 17 de diciembre de 2021 sobre Consignación Presupuestaria dotación Grupos Políticos.

CONSIDERANDO informe de Intervención Municipal de fecha 27 de diciembre de 2021 sobre Consignación Presupuestaria dotación Grupos Políticos.

Se propone al Pleno de la Corporación la adopción de el siguiente acuerdo:

Primero: Asignar a los grupos políticos una dotación económica consistente en un componente fijo, de 540 euros mensuales, idéntico para todos los grupos y otro variable, de 108 euros mensuales, en función del número de miembros de cada uno de ellos.

Segundo.- Establecer que ambos componentes experimentarán anualmente un incremento equivalente al que experimente el IPC que publica anualmente el Instituto Nacional de Estadística.

Tercero.- El abono de estas asignaciones económicas se producirá con efectos del día 1 de febrero de 2022.

Cuarto.- Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Portal de Transparencia del Excmo. Ayuntamiento de Los Barrios.

Quinto.- Notifíquese a la Intervención Municipal de Fondos y a los Grupos Políticos Municipales”.

Sometido el dictamen a votación, con la asistencia de 19, de los 21 Concejales y Concejales, personas miembros de derecho que forman la Corporación, se aprueba por unanimidad de los presentes.

[D. Miguel Fermín Alconchel Jiménez, D. José Antonio Gómez Guerrero, D^a Isabel Calvente Márquez, D^a M.^a Ángeles Gallego Gavira, D. Daniel Pérez Cumbre, D^a Inmaculada Domínguez Carretero, D. Evaristo Delgado Vargas, D. Daniel Perea González, D^a Aurelia Ruiz Espinosa, D. José Valentín Rojas del Pino, D^a Josefa Calvo Guerrero D. Francisco M. Lagares Álvarez, D^a Esmeralda Águila Rojas, D^a Susana Delgado López, D. Pablo García Sánchez, D. Antonio Domínguez Dávila, D^a Cristina Maldonado Quirós, D. Pedro González Muñoz, D^a Cristina Silva Espinosa].”

Y para que conste y con la salvedad del Art. 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se expide el presente de Orden y con el Visto Bueno del Sr. Alcalde. V^o B^o EL ALCALDE.

N^o 6.586

AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO

ANUNCIO RELATIVO A LA RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENTA DE LA G.M.U. SOBRE ENCOMIENDA DE GESTIÓN AL EXCMO. AYUNTAMIENTO (UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS), PARA LA REALIZACIÓN DE CIERTAS ACTIVIDADES DE CARÁCTER MATERIAL O TÉCNICO RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA G.M.U.

Mediante Resolución de la Presidenta de la G.M.U., de fecha 20/01/2022, se ha dictado Decreto num. 2022/84, que se transcribe a continuación, procediéndose a su publicación:

“CONSIDERANDO, que con fecha 14.12.21, por la Presidencia de este organismo autónomo municipal, fue dictada Resolución Número 1427/21), donde se acordaba:

“PRIMERO. Encomendar al Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda, Unidad de Recursos Humanos, la gestión (confección, etc ...) de las NÓMINAS correspondientes a la Mensualidad de DICIEMBRE 2021 y los SEGUROS SOCIALES correspondientes a la Mensualidad de NOVIEMBRE 2021.

SEGUNDO. Dar traslado de la presente Resolución a la Tenencia de Alcaldía de Presidencia, Recursos Humanos y Régimen Interior del Ayto. de Sanlúcar de Barrameda, a fin de que la misma sea aceptada, a los efectos prevenidos en el Artículo 11.3º a) de la Ley 40/15.

TERCERO. Publicar la encomienda de gestión en la página WEB de la Gerencia Municipal de Urbanismo y del Ayto. de Sanlúcar de Barrameda, así como en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz”.

A propósito de dicha Resolución fue dictada otra por el Sr. Tte. de Alcalde – Delegado Municipal del Área de Presidencia, Recursos Humanos y Régimen Interior de fecha 15.12.21 (Número 3412/21), donde se aceptaba la encomienda de gestión realizada por la GMU.

CONSIDERANDO, en este mismo orden de cosas que, la situación en el Área – Sección de Personal de esta GMU sigue siendo la misma, ya que aun estando ya en situación de Alta Laboral (activo), la Administrativo adscrita hasta la fecha a dicha Sección (único personal adscrito a la misma), no se cuentan, ni con los recursos técnicos necesarios (al encontrarse la aplicación – herramienta que gestiona las nóminas del personal absolutamente desfasada y sin actualización alguna...), ni humanos (ya que el asesoramiento técnico – jurídico se presta de forma puntual por trabajador de la GMU adscrito a otro Departamento, tampoco se cuenta con el personal estatutario – funcionario, ni laboral fijo que pueda participar en procesos de selección de personal tal y como exige la normativa de aplicación, etc ...).

Esta situación, y así se ha puesto de manifiesto en innumerables ocasiones por esta Presidencia, y por el Sr. Gerente, debe ser resuelta de forma definitiva, toda vez que este organismo autónomo municipal, precisa de una concreta estructura administrativa que gestione de forma adecuada, todas las labores en materia de Recursos Humanos; a modo, exclusivamente ejemplificativo:

- Confección de Nóminas.
- Confección y presentación de Seguros Sociales.
- Altas y Bajas de trabajador@s y distintas incidencias en la Seguridad Social.
- Control de los expedientes personales de cada trabajador@.
- Con carácter general todas aquellas cuestiones atinentes a la materia de Recursos Humanos en este organismo autónomo municipal.

CONSIDERANDO, lo establecido en el Artículo 11 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, donde se viene a regular la llamada Encomienda de Gestión, que queda definida, como “La realización de actividades de carácter material o técnico de la competencia de los órganos administrativos o de las Entidades de Derecho Público podrá ser encomendada a otros órganos o Entidades de Derecho Público de la misma o de distinta Administración, siempre que entre sus competencias estén esas actividades, por razones de eficacia o cuando no se posean los medios técnicos idóneos para su desempeño. ...”.

CONSIDERANDO, finalmente el Artículo 22 de los Estatutos de la Gerencia Municipal de Urbanismo, donde, dentro de las competencias de la Presidencia se encuentran: “... w) La aceptación de las delegaciones y transferencias de competencias y atribuciones que sean realizadas, en favor de la Gerencia Municipal de Urbanismo, por el Ayuntamiento y, en su caso, otras Administraciones Públicas (“contrario sensu”) x) Cualesquiera otras facultades no atribuidas expresamente por estos Estatutos o demás disposiciones legales que resulten de aplicación a otro órgano de la Gerencia. ...”.

CONSIDERANDO, que con fecha 18.01.22, por la Presidencia de este organismo autónomo municipal, fue dictado Decreto Número 2022/69), donde se resolvió:

“PRIMERO. Encomendar al Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda (Unidad de Recursos Humanos), durante un plazo de un (01) año, todas y cada una de las labores que la Gerencia Municipal de Urbanismo precise, para la gestión de su personal propio, tales como, y entre otras:

- Confección de Nóminas.
- Confección y presentación de Seguros Sociales.
- Altas y Bajas de trabajador@s y distintas incidencias en la Seguridad Social.
- Control de los expedientes personales de cada trabajador@.
- Con carácter general todas aquellas cuestiones atinentes a la materia de Recursos Humanos en este organismo autónomo municipal.”

Y habiendo cometido un error material en la redacción de este Resuelve Primero, En base a todo lo anterior y vista la posibilidad de rectificar errores materiales prevista en el Art. 109 de la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas:

RESUELVO:

PRIMERO. Modificar el punto Primero del Decreto número 2022/69 que quedará redactado como se transcribe a continuación:

“Encomendar al Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda (Unidad de Recursos Humanos), durante un plazo de un (01) año, la realización de las siguientes actividades de carácter material o técnico relacionadas con la gestión de Recursos Humanos de esta Gerencia:

- Confección de Nóminas.
- Confección y presentación de Seguros Sociales.
- Altas y Bajas de trabajador@s y distintas incidencias en la Seguridad Social.
- Control de vacaciones, AAPP y ayudas sociales de cada trabajador@.
- Composición de tribunales de selección para contratación de personal de esta GMU”

SEGUNDO. Dar traslado de la presente Resolución a la Tenencia de Alcaldía de Presidencia, Recursos Humanos y Régimen Interior del Ayto. de Sanlúcar de Barrameda, a fin de que la misma sea aceptada, a los efectos prevenidos en el Artículo 11.3º a) de la Ley 40/15.

TERCERO. Publicar la encomienda de gestión en la página WEB de la Gerencia Municipal de Urbanismo y del Ayto. de Sanlúcar de Barrameda, así como en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

RESUELVE, LA PRESIDENTA. Fdo.: D^a Ana Sumariva García (Decreto 2021/3506 de fecha de 22 de Diciembre de 2021).

AUTORIZASU INSCRIPCIÓN P.D. LA SECRETARÍA GENERAL.- Fdo. EL OFICIAL MAYOR: D. Víctor Barbero Diéguez (Resolución de Presidencia de la Gerencia Municipal de Urbanismo 2017001044 de 29.09.17)”.

25/01/22. LA PRESIDENTA DE LA G.M.U. Fdo. Ana Sumariva García. N^o 6.714

AYUNTAMIENTO DE PUERTO SERRANO**EDICTO**

En Puerto Serrano, a 26 de enero de 2022.

Por la presente comunico que por Resolución de Alcaldía núm. 122/2022, de esta misma fecha se ha convocado, se ha resultado lo que a continuación se transcribe:

PRIMERO. Nombrar a Dña. Araceli Varo Castillo como personal eventual, para ocupar el puesto de trabajo de confianza y/o de asesoramiento especial de Alcaldía, con las funciones específicas de personal de confianza y asesoramiento del Alcalde, la retribución bruta anual será de 12.240,00 euros, (12 pagas), por considerar que la persona que se nombra es la adecuada para desempeñar el puesto. Con horario flexible según las necesidades del Servicio.

SEGUNDO. El nombrado podrá ser cesado o separado libremente por la Alcaldía en cualquier momento del mandato de la actual Corporación. En cualquier caso, este personal eventual cesará automáticamente en todo caso cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten su función de confianza o asesoramiento.

TERCERO. A la interesada, se le aplicará por analogía el régimen estatutario de los funcionarios de carrera y tendrá la protección social prevista en el Régimen General de la Seguridad Social.

CUARTO. Hacer público este nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia, con especificación del puesto, régimen de retribuciones y dedicación, así como en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

QUINTO. Notificar este nombramiento a la interesada para que tome posesión del cargo el día 1 de febrero de 2022.

SEXTO. Dar cuenta al Pleno en la primera sesión que celebre.

A efectos de publicidad, en Puerto Serrano, el 26 de enero de 2022. **EL ALCALDE-PRESIDENTE, Fdo.: D. Daniel Pérez Martínez.- N° 6.882**

AYUNTAMIENTO DE CADIZ**ANUNCIO**

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día veintidós de diciembre de dos mil veintiuno, en su punto tercero, adoptó acuerdo del siguiente tenor literal:

“3º.- Propuesta de revocación de distinciones concedidas por el Excmo.

Ayuntamiento de Cádiz a:

3º.1.- D. José León Carranza Gómez-Pablo.

3º.2.- D. Luis Carrero Blanco.

3º.3.- D. José Fariña Ferreiro.

3º.4.- D. José María Fernández Ladreda.

3º.5.- D. Francisco Franco Bahamonde.

3º.6.- D. José Antonio Girón de Velasco.

3º.7.- D. José López-Pinto Berizo.

3º.8.- D. Arturo Paz Varela.

3º.9.- D. José María Pemán Pemartín.

3º.10.- D. Gonzalo Queipo de Llano Sierra.

3º.11.- D. Carlos María Rodríguez de Valcárcel.

3º.12.- D. Francisco Sánchez Cossio y Muñoz.

3º.13.- D. Juan Antonio Suances Fernández.

3º.14.- D. Fernando Suárez de Tangil Angulo.

3º.15.- D. José Enrique Varela Iglesias.

Se da cuenta de propuesta de retirada de distinciones municipales de Hijo Predilecto o Adoptivo de la Ciudad de Cádiz, dictaminada favorablemente por la Comisión Especial de Aplicación del Reglamento de Honores y Distinciones, en sesión ordinaria celebrada con fecha 14 de diciembre de 2021, que a continuación se indican:

D. José León Carranza Gómez-Pablo

D. Luis Carrero Blanco

D. José Fariña Ferreiro

D. José María Fernández Ladreda

D. Francisco Franco Bahamonde

D. José Antonio Girón de Velasco

D. José López-Pinto Berizo

D. Arturo Paz Varela

D. José María Pemán Pemartín

D. Gonzalo Queipo de Llano Sierra

D. Carlos María Rodríguez de Valcárcel

D. Francisco Sánchez Cossio y Muñoz

D. Juan Antonio Suances Fernández

D. Fernando Suárez de Tangil Angulo

D. José Enrique Varela Iglesias

Tras debate, por la Presidencia se somete a votación nominal dicha propuesta, siendo aprobada por dieciocho votos a favor, que conforman la mayoría absoluta de la Corporación, emitidos por los representantes de los Grupos: Adelante Cádiz (13) y Socialista (5); ningún voto en contra, y tres abstenciones del Grupo Ciudadanos (2) y el Concejal no adscrito.”

Lo que se publica para general conocimiento.

Cádiz, a 26/01/22. **EL SECRETARÍO GENERAL. Firmado. N° 6.939**

AYUNTAMIENTO DE ROTA**ANUNCIO**

Expediente Gestiona: 22343/2018. El Sr. Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Rota por Decreto número 2021-8059 suscrito el día 8 de noviembre de 2021 ha acordado la suspensión por el plazo máximo de un año, del otorgamiento de toda clase de aprobaciones, autorizaciones y licencias urbanísticas referidas solo a los inmuebles que no son equipamientos en uso en la actualidad, relativos al acuerdo de formulación de una Innovación del PGMOU, con carácter de modificación puntual, acordado igualmente por el referido Decreto. En concreto, los inmuebles objeto de suspensión son los siguientes:

- Calle Isaac Peral, 29.
- Calle San Rafael, 21.
- Calle Veracruz, 69.
- Calle Castelar, 52.
- Calle Castelar, 40.
- Calle Aviador Durán, 2 (Casa Henkel).
- Los morabitos de la Forestal.
- Calle Calvario, 98 a 104.

De conformidad con los artículo 39 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, 7 de la Ley 19/2013 de Transparencia, acceso a información pública y buen gobierno y 13 de la Ley 1/2014 de Transparencia Pública de Andalucía, se procede a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en uno de los diarios de mayor difusión provincial, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, así como en el Portal de Transparencia municipal sito en la sede electrónica.

Lo que traslado a Vd. para su conocimiento y efectos, advirtiéndole que contra dicha resolución que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer alternativamente:

- Recurso de reposición potestativo ante el Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Rota en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la presente publicación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- Recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Cádiz, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la presente publicación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Rota, a 17 de enero de 2022. El Alcalde. Fdo.: José Javier Ruiz Arana. **N° 6.940**

AYUNTAMIENTO DE TARIFA**E.L.A. DE FACINAS****ANUNCIO**

Se procede a la publicación del Resumen por Capítulos de Ingresos y Gastos, del Presupuesto del año 2022, de la Entidad Local Autónoma de FACINAS, así como la plantilla de personal que fueron aprobados en sesión extraordinaria de la Junta Vecinal celebrada el día 15 de Diciembre de 2021 y publicada inicialmente en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz número 243 de fecha 23/12/2021, sin que se presentaran reclamaciones durante el plazo de quince días, por lo que se entiende elevado a definitivo con efectos desde el día siguiente a aquel en que se publique en el B.O.P., asimismo se da conocimiento de la Plantilla de Personal para el año 2022.

ESTADO DE INGRESOS		
CAP.	DENOMINACIÓN	EJERCICIO 2022
A)	OPER. CORRIENTES	EUROS
1	Impuestos Directos	0,00
2	Impuestos Indirectos	0,00
3	Tasas y Otros Ingresos	20.993,47
4	Transferencias Corrientes	547.576,29
5	Ingresos Patrimoniales	13.750,00
	TOTAL OPER. CORRIENTES	582.319,76
B)	OPER. CAPITAL	
6	Enajenación de Inv. Reales	0,00
7	Transferencias de Capital	38.700,00
8	Activos Financieros	6.000,00
9	Pasivos Financieros	0,00
	TOTAL OPER. CAPITAL	44.700,00
	TOTAL ESTADO DE INGRESOS	627.019,76
ESTADO DE GASTOS		
CAP.	DENOMINACIÓN	EJERCICIO 2022
A)	OPER. CORRIENTES	EUROS
1	Gastos de Personal	475.369,76
2	Gastos Bienes y Servicios Corrientes	105.050,00
3	Gastos Financieros	500,00
4	Transferencias Corrientes	4.400,00
	TOTAL OPER. CORRIENTES	585.319,76
B)	OPER. CAPITAL	
6	Inversiones Reales	38.700,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	3.000,00
9	Pasivos Financieros	0,00
	TOTAL OPER. CAPITAL	41.700,00
	TOTAL ESTADO DE GASTOS	627.019,76

PLANTILLA DE PERSONAL

DENOMINACION PUESTO TRABAJO	Nº PUESTOS	OBSERVACIONES
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	LABORAL INDEFINIDO
LIMPIADORA EDIFICIOS (media jornada)	3	LABORAL TEMPORAL
OFICIAL PRIMERA ALBAÑIL	2	LABORAL INDEFINIDO
OFICIAL PRIMERA ALBAÑIL	2	LABORAL TEMPORAL
PEON OBRAS GENERALES	2	LABORAL INDEFINIDO
PEON MANTENIMIENTO URBANO	2	LABORAL TEMPORAL
PORTERO CONSERVADOR INSTALACIONES DEPORTIVAS (6 h.)	2	LABORAL TEMPORAL
CONSERJE EDIFICIO JUVENTUD (media jornada)	1	LABORAL TEMPORAL
VIGILANTE PISCINA (3 meses)	1	LABORAL TEMPORAL

Facinas, 26 de Enero de 2021. EL PRESIDENTE DE LA ELA FACINAS,
Fdo.: Cristóbal J. Iglesias Campos. **Nº 6.945**

AYUNTAMIENTO DE CADIZ

ANUNCIO DE EXPOSICIÓN PÚBLICA DEL PADRÓN DEL IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA PARA EL EJERCICIO 2022

Aprobado, por Acuerdo de la Excm. Junta de Gobierno Local, de fecha 21 de Enero de 2022, el Padrón de Contribuyentes correspondiente al Impuesto Sobre Vehículos de Tracción Mecánica, ejercicio 2022, queda expuesto al público en los Servicios de Gestión e Inspección Tributaria de este Ayuntamiento, durante el plazo de quince días contados a partir del siguiente a la publicación de este Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

En cumplimiento del Art. 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que los recibos correspondientes al Impuesto sobre vehículos de tracción mecánica, cuyo padrón se expone al público por medio del presente anuncio, se notifican colectivamente, entendiéndose realizada ésta en el día en que finaliza la exposición pública.

Contra los datos contenidos en el referido Padrón sólo podrá interponerse Recurso de Reposición, previo al Contencioso- Administrativo, ante el Sr. Alcalde-Presidente, en el plazo de UN MES, a contar desde el día siguiente al de finalización de su exposición pública.

26/01/22. EL ALCALDE. Firmado: José María González Santos. El Jefe de Servicio de Gestión e Inspección Tributaria. Firmado: Guillermo Villanego Chaza. **Nº 6.963**

AYUNTAMIENTO DE CADIZ

ANUNCIO

EDICTO DE NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE COBRANZA

Se hace público para general conocimiento de los contribuyentes, que el plazo para el pago en periodo voluntario del Impuesto Sobre Vehículos de Tracción Mecánica correspondiente al ejercicio 2022, comienza el día 15 de febrero para terminar el día 18 de abril de 2022.

Los contribuyentes afectados por el impuesto podrán realizar los pagos de sus deudas tributarias en las Entidades Financieras colaboradoras: UNICAJA, BBK CAJA SUR, S.A.U., BBVA, BANKIA, CAIXA BANK, TARGO BANK, BANCO SANTANDER, DEUTSCHE BANK, CAJA RURAL DEL SUR, BANCA MARCH, CAJA MAR, IBERCAJA, BANCO SABADELL.

Asimismo, se recuerda a los contribuyentes que pueden hacer uso de la domiciliación de pago a través de entidades Bancarias ó Cajas de Ahorros Confederadas.

Se recuerda igualmente a los interesados que pueden efectuar estos trámites por medios electrónicos, así como obtener copia de los recibos para su abono, a través del Portal de Hacienda, en la sede electrónica del Ayuntamiento, en el sitio web www.cadiz.es.

Los obligados al pago que no hubieran satisfecho sus deudas en el plazo señalado quedarán incursos en el procedimiento de cobranza por vía ejecutiva, con el recargo e intereses que pudieran corresponderles, de acuerdo con lo establecido en los artículos 26 y 28 de la Ley General Tributaria.

26/01/22. EL ALCALDE. Firmado: José María González Santos. El Jefe de Servicio de Gestión e Inspección Tributaria. Firmado: Guillermo Villanego Chaza. **Nº 6.964**

AYUNTAMIENTO DE ALCALA DE LOS GAZULES

ANUNCIO

Visto el Informe emitido por el Jefe de Personal en el que se pone de manifiesto la necesidad y urgencia de cubrir la vacante en un puesto de Administrativo, y a consecuencia de la existencia de una plaza vacante, sin que sea posible su cobertura por un funcionario de carrera, de conformidad con el artículo 10.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se precisa llevar a cabo el llamamiento y nombramiento de un funcionario interino a través de la Bolsa de Trabajo del Ayuntamiento constituida con fecha 03/12/2021, de la categoría profesional de Administrativo.

Por Resolución de Alcaldía de fecha 27/01/2022, una vez acreditada las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la Bolsa, se ha efectuado el nombramiento de:

Identidad del Aspirante:	DNI:
SONIA HERRERA PERALES	...405..H

El funcionario nombrado deberá tomar posesión o incorporarse en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a aquel en que se publique el nombramiento en el BOP.

27/01/22. El Alcalde, Javier Pizarro Ruiz. Firmado.

Nº 7.390

AYUNTAMIENTO DE BARBATE

ANUNCIO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión Extraordinaria y Urgente celebrada el día 17 de diciembre de 2021, adoptó el siguiente acuerdo:

“APROBACION INICIAL MODIFICACIÓN DEL PGOU DE BARBATE PARA EL ÁREA DE OPORTUNIDAD DE DINAMIZACIÓN TURÍSTICA TRAFALGAR - SAN AMBROSIO.

Se procederá a solicitar informes en relación con la aprobación inicial de la modificación a los órganos y entidades administrativas gestoras de intereses públicos afectados previstos legalmente como preceptivos a través de la Comisión de Coordinación Provincial de Coordinación Urbanística y a través de este propio Ayuntamiento.

Se procederá a practicar, de forma simultánea, comunicación a los órganos y Entidades administrativas gestores de intereses públicos con relevancia o incidencia territorial, para que, si lo estiman pertinente, puedan comparecer en el procedimiento y hacer valer las exigencias que derivan de dichos intereses, así como con los Ayuntamientos de los municipios colindantes.

Se arbitrarán medios de difusión complementarios a la información pública y adecuados a las características del espacio a ordenar, a fin de que la población de éste reciba la información que pudiera afectarle.

Se suspenden por el plazo máximo un año, el otorgamiento de toda clase de aprobaciones, autorizaciones y licencias urbanísticas para las áreas en las que las nuevas determinaciones previstas supongan modificación del régimen urbanístico vigente.

Se continuará el procedimiento en la forma prevista en el art. 40.5, apartados j) a o), Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, debiéndose tener en cuenta las alegaciones que puedan producirse durante el trámite de información pública y el contenido de los informes sectoriales, que en su caso se emitan.

El expediente se somete al proceso de información pública, consultas y requerimiento de informes, dictámenes u otro tipo de pronunciamientos de los órganos y entidades administrativas gestoras de intereses públicos afectados, por un plazo de UN MES, mediante anuncio que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, en uno de los diarios de los de mayor difusión en la misma, y en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento, con independencia de la publicación que se realizará en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, en relación al trámite ambiental, por 45 días.

La documentación relativa al expediente podrá ser consultada en el siguiente enlace: <https://drive.google.com/drive/folders/1usrXhLQZnpwWF0WzXqf7pwBOf9xf38L3?usp=sharing>

27/01/22. EL ALCALDE, Fdo.- Miguel Fco. Molina Chamorro. **Nº 7.420**

AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA

ANUNCIO

Por medio de la presente se pone en conocimiento que el Pleno Municipal, en sesión ordinaria, celebrada el día 10 de enero de 2022, ha adoptado el siguiente acuerdo:

“7. PROPUESTA MODIFICACIÓN RÉGIMEN DE CARGOS CON DEDICACIÓN PARCIAL.

Previo sometimiento de la Propuesta de Alcaldía que sobre el asunto fue considerado por la Comisión Informativa de Economía, Función Pública y Movilidad, en sesión ordinaria celebrada el día 03 de enero de 2022, y considerando su Dictamen Favorable emitido del que se hace lectura por la Sra. Secretaria General, a continuación se expone por el Sr. Portavoz del GMP, D. José Ortiz Galván, al Pleno Municipal la Propuesta dictaminada en los siguientes términos:

“PROPUESTA DE LA ALCALDÍA

D. FRANCISCO MANUEL FLOR LARA, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Vejer de la Frontera (Cádiz), al Pleno Municipal tiene el honor de elevar la siguiente PROPUESTA:

El pasado día 15 de noviembre de 2021, el Pleno Municipal en sesión ordinaria y por unanimidad de los Sres. Concejales presentes acordó tomar conocimiento, para su efectividad, de la renuncia formulada por D. Jaime Flor Rodríguez, a su condición de concejal del Excmo. Ayuntamiento de Vejer de la Frontera y, consecuentemente, a todos los demás cargos que como tal ejercía, derivados de esta condición, aceptando en consecuencia dicha renuncia.

De ahí que esta Alcaldía haya considerado necesario efectuar una reordenación de las atribuciones que le fueron delegadas a favor del citado Concejal cuya renuncia ha aceptado la Corporación Municipal a efectos de su asunción por otros Concejales. A tal efecto se ha dictado Decreto de la Alcaldía con referencia administrativa VJSEC-00220-2021, de fecha 24 de noviembre de 2021, viéndose afectadas las delegaciones especiales conferidas a los Sres. Concejales D. José Ortiz Galván, Dª. Ana Isabel Sánchez Loaiza, Dª. Gema Mena García y D. José Miguel Castro Sánchez.

El dispositivo primero del referido Decreto determina lo siguiente:

“PRIMERO.- MODIFICAR LAS DELEGACIONES ESPECIALES CONFERIDAS a los SRES. CONCEJALES D. JOSÉ ORTIZ GALVÁN, Dª. ANA ISABEL SÁNCHEZ LOAIZA, Dª. GEMA MENA GARCÍA Y D. JOSÉ MIGUEL

CASTRO SÁNCHEZ para la dirección y gestión de los servicios y asuntos incluidos en áreas en virtud de los Dispositivos Sexto del Decreto de la Alcaldía con referencia administrativa VJSEC-00109-2020, de fecha veintisiete de mayo de 2020, Primero del Decreto de la Alcaldía con referencia administrativa VJSEC-00182-2020, de fecha treinta y uno de julio de 2020 y Primero y Segundo en sus apartados 1.1 y 2.1 del Decreto de la Alcaldía con referencia administrativa VJSEC-00117-2021, de fecha diecinueve de julio de 2021, quedando realizadas las mismas con el siguiente contenido:

D. JOSÉ ORTIZ GALVÁN:
• Urbanismo: Policía de uso del suelo y la edificación, mediante la intervención preventiva de los actos de construcción y uso del suelo, subsuelo y vuelo (licencias urbanísticas, declaraciones responsables, comunicaciones previas, ejecución y conservación de obras y construcciones). Inspección de la ejecución de actos sujetos a intervención preventiva o posterior, protección de la legalidad urbanística y restablecimiento del orden urbanístico perturbado. Sanción de las infracciones urbanísticas.
• Ordenación del Territorio: Planificación Territorial y Urbanística, Gestión Urbanística para la ejecución del planeamiento de ordenación urbanística. Dirección, Inspección y Control de dicha ejecución.
• Vivienda.
• Comunicación.
• Proyectos estratégicos.
• Turismo.
• Policía Local.
• Seguridad Ciudadana.
• Movilidad.
• Transporte.
• Nuevas tecnologías.
Dª. ANA ISABEL SÁNCHEZ LOAIZA:
• Economía.
• Recursos Humanos.
• Fomento del Empleo.
Dª. GEMA MENA GARCÍA:
• Atención a la ciudadanía.
• Comercio.
• Medio Ambiente.
• Educación.
• Parques y Jardines.
• Sanidad.
• Consumo.
• Limpieza de edificios públicos.
• Limpieza Pública.
D. JOSÉ MIGUEL CASTRO SÁNCHEZ:
• Mantenimiento Urbano.
• Alumbrado Público.
• Protección Civil.
• Fiestas.
• Playas.
• Juventud.
(...)"

Tales cambios provocan la necesidad de adaptar el régimen de asignaciones a miembros de la Corporación por el ejercicio de sus cargos que son desempeñados con dedicación exclusiva y parcial acordado por el Pleno Municipal en sesión extraordinaria celebrada el día 2 de julio de 2019 y modificado por acuerdos adoptados por el mismo órgano colegiado en sesiones extraordinarias y urgentes celebradas los días 11 y 28 de mayo de 2020 y 28 de julio de 2021.

CONSIDERANDO lo dispuesto en los artículos 75, 75 bis y 75 ter de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en relación con el régimen de asignaciones a miembros de la corporación por el ejercicio de sus cargos cuando los desempeñen con dedicación exclusiva y parcial.

RESULTANDO igualmente de aplicación lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y en el artículo 18 del Reglamento Orgánico Municipal publicado en el BOP de Cádiz núm. 115, de fecha 19 de junio de 2013.

RESULTANDO que corresponde al Pleno corporativo, a propuesta de la Alcaldía, la adopción del presente acuerdo. Siendo necesario para ello el preceptivo informe de Intervención Municipal, pues si bien el importe económico del régimen retributivo de los cargos no sufre cambio o modificación alguna, si se ven modificados los cargos que ejercerán sus funciones con dedicación parcial, es necesario quede garantizado en el expediente la existencia de crédito presupuestario en el Presupuesto General 2021, que sea prorrogado para 2022, dado que a día de la fecha no se ha producido la aprobación de Presupuesto General para dicho ejercicio.

VISTO el preceptivo informe núm. 1465/2021, de fecha 18 de diciembre de 2021 emitido por el Sr. Interventor Accidental de este Excmo. Ayuntamiento, emitido en

sentido favorable y donde se acredita, entre otros extremos, la existencia de consignación presupuestaria inicial en las aplicaciones 912.100.00 "Retribuciones básicas órganos de gobierno" y 912.160.00 "Seguridad Social órganos de gobierno" del Presupuesto General para el ejercicio 2022 que a fecha 1 de enero de 2022 es el prorrogado del ejercicio 2021.

Esta Alcaldía eleva al Pleno de la Corporación el siguiente ACUERDO PRIMERO.- MANTENER el régimen de cargos con dedicación exclusiva determinado por el Pleno Municipal en sesión extraordinaria celebrada el día 2 de julio de 2019, con última modificación en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 28 de mayo de 2020 al punto 4 del acta de sesión, dispositivo primero.

SEGUNDO.- MODIFICAR el régimen de cargos con dedicación parcial determinado por el Pleno Municipal en sesión extraordinaria celebrada el día 2 de julio de 2019 al punto 3 del Orden del día según acuerdo adoptado en su dispositivo segundo, en su última modificación producida mediante acuerdo del mismo órgano plenario en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 28 de julio de 2021 al punto 3 del acta de sesión, dispositivo segundo, quedando como sigue:

- Sr./a Concejal-Delegado/a de Economía, Recursos Humanos y Fomento del Empleo.

- Sr./a Concejal-Delegado/a del Mayor, Parques Infantiles, Infancia e Igualdad.

- Sr./a Concejal-Delegado/a de Mantenimiento urbano, Alumbrado Público, Protección Civil, Fiestas, Playas y Juventud.

- Sr./a Concejal-Delegado/a de Atención a la Ciudadanía, Comercio, Medio Ambiente, Educación, Parques y Jardines, Sanidad, Consumo, Limpieza de edificios públicos y Limpieza Pública.

- Sr./a Concejal-Delegado/a de Obra Pública y Agua.

- Sr./a Concejal-Delegado/a de Agricultura, Ganadería y Explotación forestal.

Los Sres. Concejales que desempeñen sus cargos con dedicación parcial y, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, atenderán al siguiente régimen de dedicación:

A.- Para el cargo con dedicación parcial correspondiente al/la Sr./a Concejal-Delegado/a de Mantenimiento urbano, Alumbrado Público, Protección Civil, Fiestas, Playas y Juventud: 6 horas diarias de dedicación en funciones municipales, que podrán ser distribuidas conforme lo considere oportuno la persona afectada atendiendo a sus circunstancias profesionales y personales de la siguiente forma:

- Distribuyendo las horas en jornada de mañana y/o tarde, hasta el cómputo total de 6 horas diarias.

- Acumulando las horas en menor número de días, respetando el cómputo total de 30 horas semanales.

B.- Para el resto de cargos con dedicación parcial: 5 horas diarias de dedicación en funciones municipales, que podrán ser distribuidas conforme lo considere oportuno la persona afectada atendiendo a sus circunstancias profesionales y personales de la siguiente forma:

- Distribuyendo las horas en jornada de mañana y/o tarde, hasta el cómputo total de 5 horas diarias.

- Acumulando las horas en menor número de días, respetando el cómputo total de 25 horas semanales.

TERCERO.- En cuanto al RÉGIMEN RESTRIBUTIVO DE LOS MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN que ejerzan sus cargos en régimen de dedicación exclusiva o parcial, la modificación que se persigue en virtud del dispositivo segundo anterior, no altera el importe total del régimen de retribuciones (en términos brutos) para los miembros de la Corporación que ejerzan su cargo con dedicación exclusiva y parcial determinado en acuerdo de Pleno Municipal de 2 de julio de 2019 y sus modificaciones acordadas en sesiones extraordinarias y urgentes celebradas los días 11 y 28 de mayo de 2020 y 28 de julio de 2021.

Si bien las retribuciones (en términos brutos), para los cargos con dedicación parcial, quedan como sigue:

• Para el miembro de la Corporación que desempeñe su cargo con dedicación parcial por las delegaciones especiales de Delegado/a de Mantenimiento urbano, Alumbrado Público, Protección Civil, Fiestas, Playas y Juventud: una retribución que será de 31.080,00 € anuales (dedicación al 75%), distribuidos en catorce pagas al año.

• Para el resto de miembros de la Corporación que desempeñen sus cargos con dedicación parcial: 23.957,50 € anuales, distribuidos en catorce pagas al año.

La Corporación asumirá el pago de la cuota empresarial que corresponda.

La presente modificación tendrá efectos desde el momento de su adopción.

CUARTO.- Una vez se determinen por la Alcaldía-Presidencia los miembros de la Corporación que realizarán sus funciones en régimen de dedicación parcial, deberá solicitarse ante la Tesorería General de la Seguridad Social el ALTA de dichos miembros de la Corporación, asumiendo el Ayuntamiento las obligaciones que las normas del Régimen General de la Seguridad Social imponen a la empresa en relación con los trabajadores a su servicio.

QUINTO.- DAR TRASLADO del presente acuerdo a los Departamentos de Recursos Humanos e Intervención-Tesorería a los efectos de formalizar los trámites preceptivos para materializar la consecuente modificación del régimen de cargos con dedicación parcial conforme al acuerdo adoptado, asumiendo el Ayuntamiento las obligaciones que las normas del Régimen General de la Seguridad Social imponen a la empresa en relación con los trabajadores a su servicio.

SEXTO.- PUBLICAR la modificación del régimen de cargos con dedicación parcial acordada en virtud del dispositivo segundo anterior en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en el Tablón de Anuncios de la Corporación y en la Web Municipal, de conformidad con lo recogido en el artículo 75.5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y en el artículo 18 del Reglamento Orgánico Municipal en sus apartados 8 y 9.

No obstante, el Pleno municipal, con superior criterio, decidirá. En Vejer de la Frontera, a fecha de la firma electrónica."

Tras ser expuesta la propuesta por el Sr. Portavoz del GMP, D. José Ortiz Galván, se producen las siguientes intervenciones.

(...)

Y no produciéndose más intervenciones, se somete la propuesta a votación.

CONSIDERANDO.- El Dictamen Favorable emitido por la Comisión

Informativa de Economía, Función Pública y Movilidad.

El Pleno Municipal, en votación ordinaria y por diez votos a favor del GMP, seis votos en contra en GMS y ninguna abstención, ACUERDA: APROBAR la PROPUESTA MODIFICACIÓN RÉGIMEN DE CARGOS CON DEDICACIÓN PARCIAL, en los términos en que ha quedado reflejada en el presente acta.

El Sr. Presidente declara el resultado de la votación en los términos anteriormente reproducidos."

Lo que se traslada para general conocimiento, en Vejer de la Frontera a 27/01/22. EL ALCALDE Fdo.: Francisco Manuel Flor Lara. **Nº 7.598**

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO

EDICTO

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno en Sesión Ordinaria celebrada el día 27 de enero de 2022 el Presupuesto General para 2022, integrado por el Presupuesto del Ayuntamiento y la Empresa Municipal de Suelo Isleña (ESISA), se anuncia que estarán de manifiesto al público en la Oficina de Control Presupuestario del Ayuntamiento (Oficina 10-2), sita en la Calle José López Rodríguez nº 2, por espacio de 15 días hábiles siguientes a la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual se admitirán reclamaciones y sugerencias que deberán presentarse ante el Pleno de la Corporación que las resolverá en el plazo de 30 días.

Si al término del período de exposición no se hubieran presentado reclamaciones, se considerarán definitivamente aprobados.

Todo ello en cumplimiento del artº. 169 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales (R.Dcto.Legislativo 2/2004, de 5 de marzo) y del artº. 20 ap. 1 del R. Dcto. 500/1990 de 20 de abril.

San Fernando, a 28/01/22. LA ALCALDESA Fdo.: Patricia Cabada Montañez. **Nº 8.179**

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

D ALFONSO MENESES DOMINGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA. HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 285/20 a instancia de D./Dª. ANTONIO MUÑOZ DEL CANTO contra LA PARRA VIEJA, SL se han dictado la siguiente Resolución:

- SENTENCIA de fecha 27/12/2021. Contra dicha sentencia cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación.

Dicha resolución se encuentra a su disposición en la oficina del Juzgado de lo Social número 1 de Jerez de la Fra, sito en Av. Álvaro Domecq, Edif. Alcazaba, pudiendo las partes tener conocimiento del contenido íntegro de la misma.

Y para que sirva de notificación al demandado LA PARRA VIEJA, SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma a mismo conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos

En Jerez de la Frontera, a 20/1/22. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALFONSO MENESES DOMINGUEZ. Firmado. **Nº 6.573**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA

SECRETARIA DE GOBIERNO

GRANADA

EDICTO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 13/01/2022, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE UBRIQUE

D./Dª. BERTA BENITEZ MOSCOSO Juez de Paz Titular de VILLALUENGA DEL ROSARIO (CADIZ)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada a 18 de enero de 2022. LA SECRETARIA DE GOBIERNO EN FUNCIONES. María Carlota Gómez Blanco. Firmado. **Nº 7.094**

VARIOS

COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS

SOCIALES DE CADIZ Y CEUTA

En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 21 de la Orden de 20 de

Noviembre de 2012, publicada en el BOJA nº 240 de 10 de diciembre de 2012, por el que se aprueban los Estatutos de este Excmo. Colegio Of. de Graduados Sociales de Cádiz y Ceuta, se comunica los/as Colegiados/as que han causado baja en esta Corporación durante el año 2.021:

• De conformidad con lo establecido en el Art. 21 1. b) a petición propia:

- Don Manuel Jiménez Toro, nº 325
- Don Juan Fernández Benítez, nº 478
- Doña María del Carmen Benítez Gómez, nº 569
- Don Alberto Pérez Espinosa de los Monteros, nº 867
- Doña María del Carmen Chamorro Donaire, nº 876
- Don Pedro Pablo Barrios Perles, nº 972
- Doña Ana María Millán Cobos, nº 1238
- Doña Rosa Torrejón Peña, nº 1269
- Doña Patricia Gómez Postigo, nº 1331

Por lo que pierden todos los Derechos inherentes a su condición de Colegiados, sin poder actuar como tales profesionales.

Cádiz, 7 de enero de 2022. EL PRESIDENTE. Fdo.: José Blas Fernández Sánchez. **Nº 1.847**

CAMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACIÓN DE CÁDIZ

CONVOCATORIA DE AYUDAS A PYMES Y AUTÓNOMOS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, EN RÉGIMEN DE LIBRE CONCURRENCIA, PARA PROMOVER SU PARTICIPACIÓN EN LA MISIÓN COMERCIAL DIRECTA A SINGAPUR.

BDNS (Identif.): 608457

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b) y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre. General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/608457>).

La Cámara de Comercio de Cádiz, anuncia la apertura de convocatoria que tiene por objeto promover la participación en el Programa Plan Internacional de Promoción, cofinanciado en un 80% por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea y, en concreto, en la Misión Comercial Directa a Singapur que se desarrollará entre el 14 y el 18 de marzo de 2022.

Primero. Beneficiarios.

Pymes, micropymes y autónomos de la provincia de Cádiz que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE. El número máximo de empresas beneficiarias será de 6.

Segundo. Objeto. El objeto de la convocatoria es la selección de operaciones realizadas por las Pymes que contribuyan a promover su internacionalización y mejorar su competitividad, con el objetivo de mejorar la propensión a exportar y la base exportadora de la economía española, diversificar los mercados de destino de la exportación española e incrementar la competitividad de la economía española para impulsar España como destino de inversión.

Tercero. Convocatoria.

El texto completo de la convocatoria está a disposición de las empresas en la sede electrónica de la Cámara de Cádiz.- Además puede consultarse a través de la web www.camaracadiz.com.

Cuarto. Cuantía. La cuantía máxima de las ayudas a otorgar con cargo a esta convocatoria, a las empresas participantes en la actuación Misión Comercial a Singapur es de 16.200 euros en concepto de subvención. Las ayudas serán cofinanciadas en un porcentaje del 80% con cargo a los fondos FEDER, a través del programa operativo «Plurirregional de España FEDER 2014-2020 PO» y el resto se financiará con cargo a cofinanciación privada.

El presupuesto máximo de ejecución de la actuación Misión Comercial a Singapur en el marco de esta convocatoria para el periodo 2022 es de 24.000 euros, dentro del programa operativo «Plurirregional de España FEDER 2014-2020 PO», que incluye los recursos estimados para los servicios de apoyo prestados por la Cámara de Comercio de Cádiz, será de 7.800 euros, y serán aportados por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea y por la Cámara de Comercio de Cádiz.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes. El plazo para la presentación de solicitudes se abre, a las 09:00h del día hábil siguiente al de la publicación de este anuncio y finalizará a las 14:00h del día 18 de febrero de 2022. El Modelo de Solicitud de Participación podrá descargarse en la web www.camaracadiz.com.

Cádiz, 31 de enero de 2022. Miguel Urraca Pinzón. Secretario General - Director Gerente. **Nº 8.422**

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
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