

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: PROYECTOS
Y SERVICIOS INTEGRALES CONTRAINCENDIOS, S.L.**

Expediente: 11/01/0198/2021

Fecha: 01/02/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: CARLOS CASADO DOMINGUEZ

Código 11101592012022

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa PROYECTOS Y SERVICIOS INTEGRALES CONTRAINCENDIOS, S.L., con vigencia desde el 1 de diciembre 2021 a 31 de diciembre 2025, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 25-11-2021, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 22-11-2021, 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 a la empresa PROYECTOS Y SERVICIOS INTEGRALES CONTRAINCENDIOS, S.L., en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose a la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 1 de febrero de 2022. El Delegado Territorial. Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "PROYECTOS Y SERVICIOS
INTEGRALES CONTRAINCENDIOS, S.L." – FIRECONTROL.****CONTENIDO****CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

Artículo 2. Ámbito personal

Artículo 3. Ámbito temporal

Artículo 4. Denuncia, prórroga y ultraactividad

Artículo 5. Normativa aplicable

Artículo 6. Igualdad y no discriminación

Artículo 7. Respeto de condiciones. Compensación y absorción

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Artículo 9. Comisión paritaria

Artículo 10. Sometimiento al SERCLA

**CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN
PROFESIONAL**

Artículo 11. Organización del trabajo

Artículo 12. Principios de ordenación de la clasificación profesional

Artículo 13.- Clasificación Profesional

CAPÍTULO III. RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 14.- Revisión salarial

Artículo 15.- Retribuciones por grupos.

Artículo 16.- Conceptos retributivos.

Artículo 17.- Dietas

CAPÍTULO IV. CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 18.- Período de prueba

Artículo 19.- Estabilidad en el empleo.

CAPÍTULO V. JORNADA, HORARIO Y VACACIONES

Artículo 20.- Jornada de trabajo

Artículo 21.- Calendario laboral

Artículo 22.- Descanso diario y semanal

Artículo 23.- Vacaciones, festivos y jornada intensiva en fiestas

CAPÍTULO VI. - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 24.- Objetivos y principios generales

Artículo 25.- Medidas contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo

**CAPÍTULO VII.- PERMISOS, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y
EXCEDENCIAS**

Artículo 26.- Permisos retribuidos

Artículo 27.- Preaviso

Artículo 28.- Excedencia

CAPÍTULO VIII. BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS

Artículo 29. Premio de permanencia

Artículo 30.- Anticipos y préstamos

Artículo 31.- Complemento de incapacidad temporal

Artículo 32. Ayuda a la enseñanza.

Artículo 33.- Seguro colectivo de vida.

Artículo 34.- Prendas de trabajo.

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35.- Principios de ordenación

Artículo 36.- Faltas laborales

Artículo 37.- Sanciones

ANEXO I: RETRIBUCIONES**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

El presente convenio tiene ámbito empresarial, y se aplicará al conjunto de trabajadores empleados por "PROYECTOS Y SERVICIOS INTEGRALES CONTRAINCENDIOS, S.L." (en adelante FIRECONTROL o la empresa).

No obstante, el convenio resultará de aplicación también si los trabajadores prestan servicios de forma temporal en instalaciones de clientes.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio será de aplicación a todo el personal, tanto de carácter fijo como temporal, que tenga una relación laboral y desarrolle su actividad profesional en FIRECONTROL y se encuentre adscrita al centro de trabajo de Parque Empresarial Las Marismas de Palmones, Nave 5 (en manzana T-3.2) 11379 Los Barrios, Cádiz.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, así como el personal que, no siendo estrictamente personal de alta dirección ejerzan cargos y funciones de Dirección/Gerencia por tratarse de puestos de especial confianza para la Empresa.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor al momento de su firma.

El presente convenio colectivo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 4. Denuncia, prórroga y ultraactividad

1.- Este convenio colectivo quedará automáticamente prorrogado por años naturales en sus propios términos, al finalizar su vigencia, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes.

La denuncia deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses desde la fecha de expiración del plazo del convenio o desde la de cualquiera de sus prórrogas.

2.- La denuncia del presente convenio habrá de realizarse por escrito haciendo constar legitimación y materias objeto de negociación y pretensión, y se comunicará a las partes firmantes del convenio.

Una vez denunciado el convenio, el plazo máximo para el inicio de la negociación del siguiente convenio será de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia. En este plazo se tendrá que reunir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación tendrá que responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, teniéndose que iniciar ésta en un plazo máximo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.

3.- Mientras dure la negociación del convenio continuarán aplicándose las disposiciones del presente convenio de forma íntegra hasta que haya un nuevo convenio colectivo que lo sustituya o por un máximo de dos años.

4.- El presente convenio podrá ser revisado y modificado, si las circunstancias lo requieren, y siempre por acuerdo de las partes.

Artículo 5. Normativa aplicable

En aquello que no esté previsto en el presente convenio se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra disposición que pudiera resultar aplicable.

Artículo 6. Igualdad y no discriminación

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

a) Promover el principio de igualdad de oportunidades, incluyendo el momento del acceso al empleo y promoción profesional.

b) Proscribir cualquier medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio.

c) Aplicar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los/las trabajadores/as.

Artículo 7. Respeto de condiciones. Compensación y absorción

1.- Sin perjuicio de la normativa necesaria de imperativa aplicación, las condiciones establecidas en el presente convenio representan un mínimo indispensable y necesario para los trabajadores.

2.- La estructura salarial y las condiciones retributivas actuales de los trabajadores serán adaptadas al esquema retributivo que se prevé en el presente convenio.

3.- Las condiciones más beneficiosas de cualquier naturaleza que, en su caso, pudieran disfrutar los trabajadores al momento de entrada en vigor del presente convenio y que excedan de lo establecido en el mismo serán respetadas "ad personam" y no suprimidas con la entrada en vigor del convenio.

No obstante, los conceptos salariales y retribuciones que establece el presente convenio serán compensables y absorbibles con cualquier salario o retribución actual que disfrutaran los trabajadores (y por ello, incorporadas y subsumidas en el nuevo esquema retributivo de convenio) así como con cualquier importe salarial o retributivo que, a futuro, pudiera establecerse por norma legal.

No serán compensables ni absorbibles, sin embargo, los conceptos salariales con los indemnizatorios / compensatorios.

4.- Las mejoras retributivas o de condiciones laborales futuras que pudieran promulgarse durante la vigencia de este convenio y que, en su caso, pudieran resultar aplicables a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, sólo tendrían eficacia y eventual aplicabilidad si, considerándolas en conjunto y en cómputo anual, superaran las de este convenio. De lo contrario, serían absorbidas y compensadas por las del convenio.

5.- En el caso de que, por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se considerase que resultan de aplicaciones conceptos o cantidades distintas a las pactadas en el presente convenio colectivo, las partes acuerdan que el conjunto de las retribuciones percibidas por los

trabajadores no superará en ningún caso el importe global que correspondería de aplicar las cuantías del presente convenio, pudiéndose compensar y absorber todos los conceptos que correspondan para que no se produzca incremento ni decremento de las retribuciones acordadas en el presente convenio.

En este caso, las partes se comprometen a negociar las modificaciones existentes en el plazo de dos meses a partir de la firmeza / efectividad de la sentencia en aras de conciliar los cambios impuestos por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible que, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual.

En el caso de que, por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza / efectividad de la sentencia, procederán a negociar la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

Artículo 9. Comisión paritaria

1.- Se constituirá una comisión paritaria para la aplicación, vigilancia y seguimiento de lo pactado en el convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las entidades administrativas y judiciales para la resolución de los conflictos individuales y colectivos por la vía extrajudicial o judicial.

Serán competencias de la Comisión Paritaria:

- Velar por la aplicación de la totalidad del convenio, incluyendo todo su articulado y anexos.
- Vigilar y hacer seguimiento de lo pactado en el convenio colectivo.
- Adecuar el contenido normativo del convenio colectivo si las modificaciones de la legislación laboral o de cualquier otra disposición de aplicación así lo exigiesen, siempre que ello no implique la renegociación de los términos del mismo.

2.- La comisión paritaria estará compuesta por dos miembros, uno en representación de los trabajadores y uno en representación de la empresa. Todo asistente a las reuniones de la comisión y aquellas otras personas que colaboren en sus actuaciones estarán sometidos a un deber de sigilo.

Artículo 10. Sometimiento al SERCLA

1.- Ambas partes se someterán a la mediación del SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) para intentar llegar a un acuerdo, en un plazo no superior a 20 días naturales, con carácter previo a la adopción de cualquier conflicto colectivo, y antes de acudir ante la jurisdicción competente.

2.- Previamente a la intervención del SERCLA, ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria todas las discrepancias en cuanto a la interpretación, vigencia y aplicación del presente Convenio, comprometiéndose a agotar la vía del diálogo.

3.- La intervención del SERCLA será obligatoria en los procedimientos de conflicto colectivo que afecten a los trabajadores de FIRECONTROL.

CAPÍTULO II.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. Organización del trabajo

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de FIRECONTROL, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento, si bien para cumplir el objetivo es necesaria la colaboración de la Dirección de la Empresa y los trabajadores.

Por tanto, la Empresa podrá adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos por mejora de método y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia. A tal efecto, FIRECONTROL podrá establecer sistemas de control del trabajo, dentro de la legalidad vigente, y sistemas de retribución variable, que compensen o retribuyan esfuerzo, consecución de objetivos o flexibilidad en el trabajo de los trabajadores.

Artículo 12. Principios de ordenación de la clasificación profesional

1.- La clasificación profesional tiene por objeto asignar a todo el personal a un grupo profesional, según sus funciones y el contenido general del trabajo que preste, con independencia de cada modalidad de contrato.

Se considera grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Por tanto, todo grupo profesional tiene asociado un conjunto de funciones y cometidos que, por el carácter de su actividad, dotan a un trabajo de diferenciación frente a otros en naturaleza y contenido.

2.- La clasificación profesional se basa en los principios de no discriminación y de adecuación de la categoría profesional a las funciones ejercidas.

3.- La realización de trabajos de un grupo profesional superior responderá a necesidades excepcionales y perentorias, y se admitirá durante el tiempo imprescindible en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

4.- La clasificación profesional establecida en el presente convenio se adapta a la normativa legal, y adecúa la clasificación del convenio colectivo del sector a la realidad de la empresa.

Artículo 13.- Clasificación Profesional

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se integrarán en esta clasificación profesional en grupos profesionales encuadrados en los siguientes ámbitos funcionales:

Grupo Primero: Personal Técnico

Titulados Universitarios Grado Superior

Encargado general

Contable

Oficial Administrativo

Auxiliar Administrativo

Grupo Segundo: Personal de Servicios

Profesional Oficio 1ª

Profesional Oficio 2ª

Ayudante

Agente Comercial

CAPÍTULO III. RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 14.- Revisión salarial

1.- El salario base contenido en el Anexo I de este convenio colectivo experimentará la siguiente subida:

- 2022: IPC Anual. De resultar negativo no se restará (+ 0%)

- 2023: IPC Anual. De resultar negativo no se restará (+ 0%)

- 2024: IPC Anual. De resultar negativo no se restará (+ 0%)

- 2025: IPC Anual. De resultar negativo no se restará (+ 0%)

La subida será abonada a partir de la nómina de enero de cada año.

Artículo 15.- Retribuciones por grupos.

Las retribuciones de los grupos profesionales que se recogen en el presente convenio se establecen en los importes del Anexo I, cuyo contenido forma parte del presente convenio. Todas las retribuciones especificadas en el presente convenio se reputarán brutas, salvo que expresamente se califiquen las cantidades como netas.

Artículo 16.- Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos que percibirán los trabajadores son los siguientes:

1. SALARIO BASE.

Los trabajadores percibirán un salario base, cuyo importe se acompaña en el Anexo I.

2. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores percibirán 3 pagas extraordinarias al año que se percibirán prorrateadas en 12 mensualidades.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias ascenderá a 30 días de salario base.

3. HORAS EXTRAORDINARIAS

El precio de la hora extraordinaria será el mismo que la hora ordinaria.

4. GRATIFICACIÓN VOLUNTARIA ABSORBIBLE

Las cantidades percibidas en exceso respecto del salario base, que no responda a ninguno de los conceptos que se describen a continuación, se denominará Gratificación Voluntaria Absorbible (GVA).

5. PLUS DE TRANSPORTE Y ASISTENCIA

Se abonará un plus de transporte y asistencia consistente en 1,71 € brutos diarios por cada día efectivo de asistencia al trabajo, para todos los trabajadores.

Este plus no se percibirá en tiempo de vacaciones, ni en períodos de incapacidad temporal.

6. PLUS DE FESTIVO

A los trabajadores que realicen trabajos en cualquiera de los 14 días festivos establecidos en el calendario laboral o domingos, se les compensará con un día de descanso.

A los trabajadores que realicen trabajos en sábado se les compensará con un día de descanso.

Artículo 17.- Dietas

1.- El personal de FIRECONTROL que tenga que realizar trabajos fuera de la localidad y como consecuencia tenga que pernoctar fuera de la localidad del centro de trabajo, percibirá una cantidad de 20€ de dieta por cada día de pernocta. El personal que perciba estos importes deberá acreditar y justificar la realidad del desplazamiento.

Los gastos de estancia serán abonados por la Empresa, que se encargará de localizar y comunicar el lugar de pernoctación a los trabajadores.

2.- Cuando el personal de FIRECONTROL sólo realice una de las comidas principales (almuerzo o cena) como consecuencia del viaje o desplazamiento, percibirá la cantidad de 8 euros/día.

CAPÍTULO IV. CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 18.- Período de prueba

En todos los contratos se establecerá un período de prueba, cualquiera que sea la modalidad contractual empleada, cuya duración se fijará de acuerdo con la normativa aplicable.

Artículo 19.- Estabilidad en el empleo.

La empresa se compromete a que al menos el 50% de la plantilla esté vinculada a la empresa por contrato indefinido, durante la vigencia ordinaria del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO V. JORNADA, HORARIO Y VACACIONES

Artículo 20.- Jornada de trabajo

Se establece una jornada anual de 1.840 horas de trabajo efectivo anual.

El calendario laboral se fijará anualmente. Este calendario laboral contemplará la jornada ordinaria a realizar por los trabajadores, días festivos, periodo vacacional, así como jornada intensiva de verano. La concreción del citado calendario vendrá dada atendiendo a criterios de organización y a la actividad funcional que se realice en cada departamento o equipo de trabajo, respetando el marco establecido en el presente convenio.

La empresa comunicará antes del 1 de diciembre de cada año el calendario de vacaciones para que emita informe sobre el mismo en un plazo máximo de 15 días.

Artículo 22.- Descanso diario y semanal

Se respetarán los límites establecidos en los artículos 34 y 37 del Estatuto de los Trabajadores respecto a los descansos obligatorios diario y semanal.

No obstante, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario podrá ascender a 10 horas un máximo de 15 semanas al año, salvo que por acuerdo entre empresa y trabajador se haya pactado una extensión superior a las 15 semanas al año,

que será en todo caso excepcional. En todo caso se respetarán los límites de descanso entre jornadas.

La empresa informará a los delegados de personal de las personas con una extensión superior a las 15 semanas al año.

Artículo 23.- Vacaciones, festivos y jornada intensiva en fiestas

1.- Las vacaciones serán de 21 días laborales y deberán ser disfrutadas bien en el año natural en que se generen o, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Se podrá disfrutar de las vacaciones más allá de la fecha anterior, si coincidieran con una incapacidad temporal o cualquier otro supuesto legal por el que no se pudiesen disfrutar las vacaciones anuales antes de la fecha.

CAPÍTULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 24.- Objetivos y principios generales

1.- Las partes firmantes del presente convenio coinciden en que la protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario, y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva adecuada y eficaz. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma.

2.- En cuantas materias afecten a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores serán de aplicación las disposiciones del presente convenio y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su normativa de desarrollo y la regulación específica que pudiera resultar de aplicación en virtud de la actividad desarrollada por FIRECONTROL.

3.- Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz, FIRECONTROL estará obligada a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

4.- Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores y al comité de empresa.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Cooperar con la Empresa para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5.- La inobservancia de las medidas de seguridad por parte del trabajador podrá ser motivo de sanción disciplinaria.

Artículo 25.- Medidas contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo

1.- Con el fin de asegurar que todos los empleados disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, FIRECONTROL se compromete a combatir todo tipo de conducta de acoso laboral y sexual, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cuál sea su rango jerárquico, manifestando su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, sosteniendo como principio básico el derecho de las personas a recibir un trato respetuoso y digno en el trabajo.

2.- FIRECONTROL adoptará los procedimientos necesarios en colaboración con los representantes de la plantilla y los órganos competentes en materia de prevención para prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso laboral y sexual en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas. Estas medidas se formalizarán en un protocolo de acoso, que seguirá unos mismos principios y combatirán el acoso en sus distintas formas.

CAPÍTULO VII.-

PERMISOS, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS

Artículo 26.- Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 3 días naturales por enfermedad grave, hospitalización o muerte de ascendientes directos del trabajador; 5 días naturales por enfermedad grave, hospitalización o muerte de descendientes directos del trabajador o su cónyuge; y 2 días naturales por enfermedad grave, hospitalización o muerte de hermano/a del trabajador. Cuando en estos supuestos el trabajador necesite efectuar desplazamientos al efecto, que supongan un cambio de Comunidad Autónoma, se sumará un día más a dichos permisos.
- 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.
- Primera comunión de hijos, hermanos y nietos, cuando se celebren en días laborales, disfrutará de 1 día.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Artículo 27.- Preaviso

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vienen obligados a poner en conocimiento de la misma dicha circunstancia con una antelación de 15 días naturales a la efectividad de la misma.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a una reducción salarial equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta reducción de los devengos que correspondan en la liquidación. Esta reducción se calculará sobre las percepciones del anexo salarial.

Artículo 28.- Excedencia

El trabajador con una antigüedad en la empresa superior a un año tendrá derecho a la excedencia voluntaria por período de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, cumpliendo con un preaviso de 15 días a la fecha de efectividad de dicha excedencia. En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII. BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS

Artículo 29. Premio de permanencia

Los trabajadores que causen baja voluntaria, pasen a situación de jubilación ordinaria o anticipada, teniendo al momento de la fecha de efectos de la baja o jubilación más de 20 años de antigüedad en la empresa y con edad comprendida entre los 62 y 67 años, percibirán una gratificación de 2.000 € brutos.

Artículo 30.- Anticipos y préstamos

1.- Los trabajadores podrán solicitar un anticipo a cuenta del trabajo del 90% del salario líquido mensual devengado, a pagar en plazo de 5 días naturales desde el momento en que se solicite.

2.- Los trabajadores podrán pedir un préstamo, sin interés, de hasta 3.000 € a la empresa, con las siguientes condiciones:

- Tener en el momento que se solicita el préstamo, al menos, 3 años de antigüedad en la empresa.
- El plazo de devolución será de un año, y comenzará el primer día del tercer mes siguiente a la concesión y abono.
- El importe a devolver será proporcional al total concedido (1/12) cada mes, que será descontado de la nómina del trabajador salvo pacto en contrario por las partes.
- El número máximo de préstamos concedidos anualmente en toda la Empresa será de 3. Los peticionarios de préstamos a partir del tercero serán atendidos a la finalización de los plazos de devolución y por orden de solicitud.
- Para que un trabajador pueda solicitar otro préstamo a FIRECONTROL será requisito necesario la total devolución del anterior préstamo y que hubieran transcurrido al menos tres años desde la concesión del préstamo anterior.
- En caso de que el trabajador causara baja en la empresa, FIRECONTROL podrá detraer de la liquidación de haberes y, en su caso, indemnización, la parte de préstamo pendiente de devolución.

3.- La empresa podrá denegar al trabajador la concesión del anticipo o del préstamos sin tener que justificar dicha decisión.

Artículo 31.- Complemento de incapacidad temporal

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará la diferencia entre la prestación de Seguridad Social que perciba el trabajador hasta el 100% de su retribución habitual u ordinaria, con un límite temporal de 18 meses.

Artículo 32. Seguro colectivo de vida.

FIRECONTROL está obligada a concertar un Seguro de Vida para sus trabajadores y, en su caso, beneficiarios, que recoja las siguientes contingencias:

Por muerte natural e incapacidad permanente absoluta:	8.900,00 €	<input type="checkbox"/>
Por incapacidad permanente total:	8.900,00 €	<input type="checkbox"/>
Por muerte causada por accidente de trabajo:	17.600,00 €	<input type="checkbox"/>
Por muerte causada por accidente de circulación:	26.500,00 €	<input type="checkbox"/>

Artículo 33.-

Artículo 34.- Prendas de trabajo.

La empresa entregará las prendas adecuadas a su trabajo, que serán renovadas cada una, cada vez que el trabajador lo solicite y siempre y cuando hayan transcurrido 4 meses desde la entrega, previa devolución de la prenda usada a renovar.

Los trabajadores que reciban prendas deberán hacer uso de las mismas durante la jornada laboral.

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35.- Principios de ordenación

1.- El régimen disciplinario persigue el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia laboral, ordenación técnica y organización de FIRECONTROL de la que dependan, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de sus trabajadores.

2.- El presente régimen disciplinario responde a los principios de tipicidad, eficacia y proporcionalidad, siendo su ejercicio potestad de la Dirección de FIRECONTROL.

Artículo 36.- Faltas laborales

1.- Se entienden por faltas laborales las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales y estén tipificadas en el presente capítulo o normativa laboral de aplicación.

2.- Las faltas cometidas del personal al servicio de FIRECONTROL a las que se aplica este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente convenio y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral que resulten de aplicación.

3.- Se considerarán faltas leves las siguientes actuaciones de los trabajadores:

- La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la

inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

4.- Se considerarán faltas graves las siguientes actuaciones de los trabajadores:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
o) Sacar equipos y medios materiales de FIRECONTROL sin autorización o destinarlos a un uso distinto a aquel para el que fueron autorizados.
p) La utilización de los equipos informáticos y de comunicaciones propiedad de la empresa, para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
q) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo.
r) La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

5.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes actuaciones de los trabajadores:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
m) Acoso sexual: Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurren.

n) Acoso moral: Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurren.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

r) Sacar equipos y medios materiales de FIRECONTROL sin autorización para usos privados, cuando provoquen un perjuicio económico u organizativo para FIRECONTROL.

s) La utilización de los equipos informáticos y de comunicaciones propiedad de la empresa, para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo, o cuando se generen riesgos para la seguridad informática.

t) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral.

u) El incumplimiento de normas de protección de datos, salvo que la conducta del trabajador pudiera calificarse de levemente culpable o levemente imprudente, en cuyo caso será considerada grave.

Artículo 37.- Sanciones

1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el anterior artículo, serán las siguientes:

Por falta leve:

- Amonestación escrita
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 30 días
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 90 días
- Inhabilitación de uno a tres años para pasar a otra categoría superior
- Despido disciplinario

2.- Para aplicar la sanción, la empresa podrá atender a criterios de responsabilidad, intencionalidad, reiteración, nivel jerárquico o retributivo del trabajador.

ANEXO I:
RETRIBUCIONES

Grupo Primero: Personal Técnico	Salario base
Titulados Universitarios Grado Superior	1280,00 □
Encargado general	1175,00 □
Contable	1060,00 □
Oficial Administrativo/Supervisor	1020,00 □
Auxiliar Administrativo	980,00 □
Grupo Segundo: Personal de Servicios	Salario base
Profesional Oficio 1ª	1075,00 □
Profesional Oficio 2ª	1025,00 □
Ayudante	980,00 □
Agente Comercial	980,00 □

Fdo.: La representación Legal de los trabajadores. Fdo.: La representación legal de la empresa. Firmas.

Convenio firmado a las 14:17 minutos del día 22 de noviembre de 2021 en la ciudad de Los Barrios en Cádiz.

Nº 9.545

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO**

CADIZ

**CONVENIO O ACUERDO: CADIZ 2000 LIMPIEZA CONSERVACIÓN
Y MANTENIMIENTO PLAYAS CADIZ**

Expediente: 11/01/0237/2021

Fecha: 02/02/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: GEMA MARÍA ROLDÁN NÚÑEZ

Código 11003821012004

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la EMPRESA MUNICIPAL CÁDIZ 2000 SERVICIO PÚBLICO DE LIMPIEZA, CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPAMIENTOS E INFRAESTRUCTURAS EN LAS PLAYAS DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE CÁDIZ, con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2023, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 28-12-2021, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 21-12-2021, 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 a la EMPRESA MUNICIPAL CÁDIZ 2000 SERVICIO PÚBLICO DE LIMPIEZA, CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPAMIENTOS E INFRAESTRUCTURAS EN LAS PLAYAS DEL TÉRMINO MUNICIPAL 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 2 de febrero de 2022. Delegado Territorial, fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA, CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPAMIENTOS E INFRAESTRUCTURAS EN LAS PLAYAS DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE CÁDIZ DE LA EMPRESA MUNICIPAL CÁDIZ 2000

Artículo 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.-

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a toda la plantilla del Servicio de Limpieza, Conservación y Mantenimiento de Equipamientos e Infraestructuras de las Playas del Término Municipal de Cádiz de la empresa Cádiz 2000.

Artículo 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y DE APLICACIÓN.-

Las actividades que comprende el presente Convenio Colectivo serán las correspondientes a las categorías profesionales y el servicio asignado por Cádiz 2000.

Las normas comprendidas en este Convenio Colectivo se aplicarán a toda la plantilla encuadrada en las categorías profesionales que figuran en la tabla salarial del mismo, así como cuanto personal pueda incorporarse a estos servicios, por cualquier modalidad de contratación. Se prohíbe la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 3º.- ÁMBITO PERSONAL.-

El presente Convenio será de aplicación al personal encuadrado en las categorías profesionales que figuran en el mismo.

Artículo 4º.- VIGENCIA, DURACION Y PRÓRROGA.-

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

Todas las condiciones económicas, salariales o no salariales, contenidas en el presente Convenio serán objeto de negociación entre las partes y serán revisadas con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año, para adecuarlas a las previstas para el personal al servicio del sector público que se contengan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año.

Las retribuciones económicas acordadas en este Convenio Colectivo en todos sus conceptos serán abonadas con fecha de efecto 1 de enero de 2021.

Dicho Convenio Colectivo se prorrogará en todo su contenido, siempre y cuando no se denuncie su vigencia con una antelación de un mes a la fecha de su vencimiento.

Artículo 5º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Si por acto de la autoridad laboral competente se declarase un artículo total o parcialmente nulo o inaplicable, las partes se obligan a reconsiderar su contenido totalmente.

Artículo 6º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-

La empresa Cádiz 2.000 tiene concedido a su personal como normas de obligado cumplimiento el reglamento de régimen interior, el contrato individual, pacto o costumbres y se respetarán las condiciones más beneficiosas globalmente de las aquí pactadas, que cada persona trabajadora tuviera consolidada, y tendrá la obligación de respetarlas en su totalidad para todo el personal que las viniese disfrutando en la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 7º.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA.-

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación, aplicación y de seguimiento de lo establecido en este Convenio, así como de aquello que emane de la Legislación Laboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por 3 miembros de cada una de las partes negociadoras del Convenio, independientemente de las personas asesoras que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

COMPETENCIA DE LA COMISIÓN PARITARIA.-

La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio y de cuantos conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales, surjan de la aplicación de la legislación laboral vigente en cada momento.

Todo el personal y la Empresa Cádiz 2000, cuando tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo o en la Legislación Laboral vigente, los dirimirán en la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral del servicio.

La resolución de la Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en este Convenio Colectivo.

PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA.-

Con el fin de que la Comisión Paritaria tenga conocimiento previo, la Empresa y personas trabajadoras con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por la misma; dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a las personas interesadas en un plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión. La Comisión enviará el acta de la misma a los/as interesados/as, donde se recogerá la información al respecto que disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

CONVOCATORIA DE LA COMISIÓN PARITARIA.-

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio podrá ser por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

DOMICILIO DE LA COMISIÓN PARITARIA.-

El domicilio Social de la Comisión Paritaria, se establece en la sede de la Empresa, Cádiz 2000, sito en la Calle Plocia S/N, C.P. 11.006, Palacio de Congresos de Cádiz.

SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.-

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de abril de 1996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente Convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecte a la plantilla y a la empresa afectada por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 8º.- SUBROGACIÓN.-

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Vial, Playas, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en su artículo 49 y siguientes del Capítulo XI. En el caso de que el mencionado Convenio General del Sector no se negociara más, se continuará aplicando lo establecido en el primer Convenio General del Sector.

Artículo. 9º.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.-**Clasificación profesional**

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, será de la plantilla mínima de la que dispone este servicio. Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio, deben considerarse las funciones encomendadas. Asimismo, toda persona trabajadora está obligada a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus mandos superiores, dentro del cometido propio de su categoría o competencia profesional.

Grupos profesionales

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

. Grupo de mandos intermedios.

. Grupo de administración.

. Grupo operario o de mantenimiento.

Definición de grupo y de categorías profesionales

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Mandos intermedios.

El grupo de mandos intermedios está compuesto por la siguiente categoría:

Personal Encargado: A las órdenes de Personal Técnico Superior o Medio, tiene a su cargo Personal Operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades de los servicios a su cargo, dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo de la que es responsable.

Grupo de administración

Este grupo está compuesto por la siguiente categoría profesional:

Personal Técnico Administrativo: Persona empleada que dedica su actividad a operaciones administrativas y en general a las puramente mecánicas referentes al trabajo de la oficina, en función de la titulación requerida.

Grupo operario o de mantenimiento

Realizará de forma polivalente, trabajos de electricidad, agua y saneamiento de los módulos e instalaciones desmontables, repaso de los módulos de servicios fijos en trabajos de albañilería, electricidad y fontanería y trabajos varios de los oficios anteriores, así como de carpintería y pintura, herrería y soldadura de las infraestructuras de playas, desatascos de las pozas de registro de alcantarillado y reparación de equipos de bombeo y electrónica, utilizando para ello los útiles y herramientas determinados para tales fines así como la utilización de vehículos para sus desplazamientos.

Este grupo profesional estará compuesto por las siguientes categorías profesionales:

Personal Técnico de Mantenimiento.- Profesional de titulación FP.II o similar, con conocimientos específicos sobre cómo actuar en situaciones normales de trabajo, bajo su responsabilidad y que ejecuta de forma polivalente las funciones asignadas y definidas en los párrafos anteriores para el grupo profesional de mantenimiento y con dependencia directa de las instrucciones emanadas del Personal Encargado.

Se requiere estar en posesión del permiso de circulación tipo B para el uso de vehículos para sus desplazamientos.

Personal Auxiliar Técnico de Mantenimiento.- Profesional de Titulación FP.I o similar, con un nivel de autonomía polivalente y por tanto con sujeción a las instrucciones específicas que recibe del Personal Técnico o en su defecto del Personal Encargado.

Grupo de Personal Operario

El grupo de Personal Operario está compuesto por las siguientes categorías:

. Personal Técnico Conductor.

. Personal Auxiliar Técnico de arenas.

. Personal Peón.

Personal Técnico Conductor: En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduzca salga del parque en las debidas condiciones de limpieza, funcionamiento y mantenimiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del mantenimiento diario y la adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Personal Auxiliar Técnico de arenas.- Profesional de titulación FP.I o similar, con un nivel de autonomía polivalente y por tanto con sujeción a las instrucciones específicas que recibe del Personal Técnico o en su defecto del Personal Encargado.

Realiza determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, como trabajos de baldeo, incluyendo la conducción de vehículos y otras de similar característica que puedan surgir en el servicio. Para ello, deberá estar en posesión de los permisos de circulación A2 y B para el uso de vehículos.

Personal Peón: Se encarga de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

SISTEMA DE ACCESO A LOS GRUPOS PROFESIONALES Y SUS CATEGORÍAS:

Ante cualquier vacante y/o ampliación definitiva de cualquier categoría, las mismas serán cubiertas provisionalmente a criterio de la empresa y el comité entre el personal que haya realizado funciones en esa misma categoría anteriormente y por estricto orden de antigüedad, siempre y cuando reúna los requisitos. La plaza definitiva será ocupada mediante promoción interna y su correspondiente prueba al respecto, mediante proceso de selección con respeto a los principios de igualdad, capacidad, mérito y publicidad.

Para tal fin, para las categorías del grupo de Personal Operario, se les convalidará por cada 10 años de antigüedad en una plaza, el requisito de titulación exigida para promocionarse a una plaza de superior categoría.

Ante cualquier sustitución de las categorías técnicas en periodo invernal, preferiblemente se priorizará el personal fijo discontinuo que ya tenga dicha categoría profesional y en segundo lugar el personal fijo de todo el año que reúna las condiciones para realizar las funciones de superior categoría, seleccionándose por estricto orden de antigüedad y de forma rotatoria por periodo máximo de un mes de trabajo, siempre y cuando se reúnan los requisitos para el puesto a desempeñar.

Artículo 10º.- ESTRUCTURA DEL SALARIO.-**A.- CONSIDERACIÓN**

Tendrán la consideración de salario las percepciones económicas de la plantilla, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios laborales prestados. En la estructura de las retribuciones de trabajo se distinguirá entre salario base y los complementos del mismo.

B.- CONCEPTOS SALARIALES

La estructura de los conceptos económicos percibidos por la plantilla serán conceptos salariales establecidos en los artículos siguientes:

Art.12.- Complemento de antigüedad

Art.13.- Plus de transporte

Art.14.- Gratificaciones extraordinarias

Art.15.- Horas extraordinarias

Art.16.- Plus de trabajo nocturno

Art. 17.- Plus de actividad

Art. 18.- Plus de domingos y festivos

Art. 19.- Plus de manutención

Art.21.- Plus de responsabilidad

Art.24.- Vacaciones

Art. 37.- Plus de montaje de cine de verano

Art. 38.- Plus de conducción

C.- RECIBO INDIVIDUAL DE SALARIOS

En el recibo individual justificativo del pago de los salarios deberán consignarse, en primer término, los conceptos salariales recogidos en el presente artículo en el período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Para todo lo demás se atenderá a lo establecido en la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salario.

D.- TABLA SALARIAL

2021	
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN	Salario Base
Técnico/a administrativo/a	976,28 €/mes
GRUPO MANDOS INTERMEDIOS	Salario Base
Encargado/a	1.228,80 €/mes
GRUPO MANTENIMIENTO	Salario Base
Técnico/a de mantenimiento	37,11 €/día
Auxiliar técnico/a de mantenimiento	32,97 €/día
GRUPO DE OPERARIOS/AS	Salario Base
Técnico/a conductor/a	37,11 €/día
Auxiliar técnico/a de arenas	32,97 €/día
Peón	32,07 €/día

Artículo 11º.- PAGO DE HABERES Y ANTICIPOS.-

Pago de haberes: El pago de haberes se efectuará como fecha tope el último día laborable del mes al que corresponde la nómina, así como la entrega del recibo individual por correo electrónico. La Empresa imprimirá copia a quien lo solicite expresamente.

Anticipos: La empresa vendrá obligada a petición de la persona interesada que se realizará del 1 al 10 de cada mes, a conceder un anticipo el día 15 de cada mes, por importe máximo del 50% del salario bruto al mes.

Todos los pagos de haberes, anticipos, liquidaciones, etc., se realizarán mediante transferencia bancaria.

Artículo 12º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.-

El complemento de antigüedad es un complemento personal consistente en el 4% del salario base, vigente en cada momento, de la persona trabajadora por cada tres años de antigüedad en el servicio.

Artículo 13º.- PLUS DE TRANSPORTE.-

Para compensar los gastos de locomoción, en el desplazamiento al lugar de trabajo, se abonará un plus extra salarial de transporte, cuya cuantía asciende a 2,32 € por día efectivo de trabajo en 2021. Este plus no será proporcional a la jornada.

Artículo 14º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Se establecen como gratificaciones extraordinarias fijas las correspondientes a los meses de julio, septiembre, diciembre y marzo, que ascenderán al importe de 30 días de salario base más antigüedad y pagaderas con la nómina del mes anterior.

Las pagas de julio y diciembre se obtendrán cada una de ellas por semestres naturales del año.

Las pagas de marzo y septiembre serán de cómputo anual, prorrateado y proporcional al tiempo trabajado en el año natural.

Artículo 15º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Ante la grave situación de paro existente y al objeto de favorecer la creación de empleo, se pacta la supresión de las horas extraordinarias habituales y la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias que vengan exigidas por fuerza mayor y las que se generen ante la realización de un servicio extraordinario. De estas horas extraordinarias se informará a la Representación de la plantilla sobre

el número y periodo de las mismas respetándose siempre los límites establecidos en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se trabajarán de forma rotativa, por estricto orden de antigüedad entre el personal que esté trabajando en esos periodos ya sea fijo o fijo discontinuo, procurando la equidad entre todo el personal.

A final de año se entregará el listado con el personal que ha realizado horas extras, para comprobar la equidad.

El precio de la hora extra será de 16,84 € en 2021, para todas las categorías y para el año de vigencia.

Artículo 16º.- PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.-

Al personal que, por necesidades del servicio hubieran de realizar sus labores en el turno de noche durante el mes completo, se les abonará un plus de nocturnidad consistente en un 25% de su salario base vigente en cada momento. En el resto de los casos, dicho plus se calculará por día de trabajo efectivo. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6.00 horas de la mañana.

El personal voluntario que realice estos trabajos se elegirá por estricto orden de antigüedad, en caso de que salga sólo un tractor con su remolque se rotará de mes en mes entre el personal que se presente para realizar estos trabajos empezando por la persona de mayor antigüedad. En el caso de no haber personal suficiente para el turno de noche, la empresa de acuerdo con el comité efectuará los llamamientos necesarios para garantizar el servicio atendiendo al criterio de antigüedad y capacitación profesional.

Todo el personal que trabaje en nocturnidad tendrá la jornada que le corresponda según llamamiento y contrato de trabajo.

Artículo 17º.- PLUS DE ACTIVIDAD.-

Se establece un plus de actividad para toda la plantilla afectada por el presente Convenio cuya cuantía queda establecida en el 25% del salario base vigente en cada momento, por día efectivo de trabajo.

Artículo 18º.- PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.-

Plus Domingos

Para el personal cuya jornada está distribuida de lunes a domingos, con descanso rotativo, por cada domingo que no descansen percibirán además de las retribuciones correspondientes a ese día, un plus consistente en 14,24 € por cada domingo que trabajen en 2021.

Todo el personal que trabaje en domingo percibirá además de las retribuciones correspondientes a dicho día, el plus de domingo.

Plus Festivos

Los Festivos son fiestas abonables y no recuperables y su realización será de carácter voluntario.

Quienes que trabajen un festivo, percibirán su correspondiente día libre, se les abonará como día trabajado y el pago de horas extras según su jornada.

Cuando alguno de los 14 festivos oficiales y el día de San Martín de Porres (3 de noviembre) coincidan con el descanso del personal, se sumará un día más optativo para la plantilla.

Se establece que por motivos organizativos, la empresa comunicará al personal con cinco días de antelación, cuando sea posible, la realización de cada festivo y que el personal voluntario podrá, con 48 horas de antelación, cuando sea posible, notificar a la empresa la imposibilidad de trabajar el festivo para que pueda ser prevenida su sustitución en el menor plazo posible. En cualquier caso siempre será por antigüedad y categoría su selección.

Artículo 19º.- PLUS DE MANUTENCIÓN.-

La Empresa abonará mensualmente como ayuda de manutención, la cantidad de 0,44 € en 2021, por día efectivo de trabajo. Este plus no será proporcional a la jornada.

Artículo 20º.- INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.-

La Empresa garantizará a toda la plantilla el 100% de su Base de Cotización desde el primer día en los casos de Accidente Laboral o Ingreso en un centro Hospitalario, así como la posterior convalecencia fuera de éste.

La Empresa garantizará a todo el personal que cause baja por I.T común el porcentaje establecido por la Seguridad Social cubriendo desde el primer día al 100% de la base de cotización para la primera baja por este motivo en el año natural.

La Empresa garantizará a todo el personal que cause baja por I.T común el porcentaje establecido por la Seguridad Social cubriendo desde el primer día al 80% de la base de cotización para la segunda baja por este motivo en el año natural.

La Empresa garantizará a todo el personal que cause baja por I.T común el porcentaje establecido por la Seguridad Social cubriendo desde el primer día al 60% de la base de cotización a partir de la tercera baja por este motivo en el año natural.

Artículo 21º.- PLUS DE RESPONSABILIDAD.-

Para el periodo estival (del 16/05 al 15/10) el personal fijo de todo el año con categoría de Auxiliar Técnico de arenas y Técnico de Mantenimiento será el que garantizarán la organización del trabajo en este periodo y durante el mismo, se le abonará un plus mensual de responsabilidad por importe de 102,92 € en 2021. En el caso de que con la plantilla habitual de todo el año no se cubra la necesidad de organizar los trabajos de ese periodo (01/06 al 30/09) la empresa cubrirá dichas necesidades con el Personal Peón fijo discontinuo que necesite, percibiendo el mismo plus.

En el momento de que la empresa amplíe el servicio de todo el año en las categorías superiores a especialista, la empresa estará obligada a darles dichas categorías superiores al personal habitual que durante el periodo estival realice las funciones de las superiores categorías.

**El personal de limpieza del talud de Santa María del Mar recibirá por esta actividad un plus de peligrosidad del 25% de su salario base diario.

Artículo 22º.- LICENCIAS.-

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

A) 17 días naturales por matrimonio, del trabajador/a

B) 4 días naturales por nacimiento de hijos/as.

C) 3 días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

D) 4 días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares primer grado de consanguinidad o afinidad. Y de 2 días hasta segundo grado.

E) 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge e hijos/as.

F) 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.

G) 1 día en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres/madres, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.

I) Por tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de su deber público y personal de inexcusable presencia tal y como ordena la legislación aplicable.

J) Por asistencia a Consulta Médica del personal, sólo una hora antes y una hora después de la misma. El tiempo indispensable para acompañar a hijos/as menores de 18 años a Consulta Médica Especialista.

K) 6 días de asuntos propios para el personal fijo de todo el año y 3 días de asuntos propios para el personal fijo discontinuo y personal eventual que haya trabajado mínimo, cuatro meses al año, debiendo solicitarse con 72 horas de antelación. La Empresa contestará en el plazo de 24 horas, excepto en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, que deberá contestar en el plazo de 48 horas.

L) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba acudir el/la trabajador/a para estudios de Formación profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Universitarios y Examen del permiso de conducir.

M) Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero se considerarán días de descanso para todo el personal sin merma económica en sus retribuciones.

N) El periodo de Navidad comprendido entre el 23 de diciembre y 6 de enero ambos inclusive se aplicará una reducción de una hora en la jornada laboral. A partir de 2022, esta misma reducción de una hora en la jornada laboral se aplicará en Carnavales conforme al calendario municipal.

O) Se concede un día por enfermedad en 2022 y un día por enfermedad en 2023.

No se admitirán estos días de ausencia en lunes ni viernes ni en puentes ni otros periodos festivos (Semana Santa, Carnavales, Navidad). Tampoco se admitirán unidos a vacaciones ni a otros días de licencias o permisos; tampoco será de aplicación en los supuestos de días para los que se le haya denegado el disfrute de asuntos propios o cualquier otro tipo de licencia o permiso. La ausencia requiere la comunicación telefónica al centro de trabajo tan pronto como sea posible.

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, la pareja de hecho acreditada mediante certificado de convivencia se asimilará al cónyuge, así como la familia hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad de la pareja de hecho.

No existirá obligación por parte de la Empresa de cubrir las vacantes producidas como consecuencia de las licencias autorizadas.

Los casos mencionados se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida, excepto en el caso de matrimonio.

Para el apartado J) esto es, asistencia a consulta médica, se ampliará por el tiempo indispensable si se tiene que desplazar fuera de la localidad del centro de trabajo.

Los permisos de maternidad, paternidad, lactancia, nacimiento de hijos/as prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, nacimiento o adopción de hijo-hija con discapacidad, adopción internacional, reducción de jornada por razones de guarda legal, excedencia por cuidado de hijos, riesgos durante el embarazo y lactancia, etc., se estará a lo dispuesto en la LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de marzo, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRE, y posteriores leyes que la sustituyan o modifiquen.

Artículo 23º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.-

La plantilla afectada por el presente Convenio podrá solicitar la excedencia voluntaria por un periodo mínimo de 4 meses para el personal que trabaja todo el año y de 2 meses mínimo para el personal fijo discontinuo.

El personal que se encuentre en excedencia voluntaria gozará de reserva en su puesto de trabajo desde el mínimo hasta el máximo de 5 años.

No se considerará competencia desleal trabajar con las categorías de este Convenio para cualquiera de las Administraciones Públicas, siempre que el servicio no se realice mediante empresa de contrata.

Artículo 24º.- VACACIONES.-

La plantilla afectada por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de 22 días laborables anuales de vacaciones retribuidas a razón de 30 días naturales de salario base, antigüedad, plus de actividad, plus de responsabilidad, plus nocturno (siempre y cuando sus funciones se desarrollen de forma habitual en la noche) y 52,33 € en concepto de BOLSA DE VACACIONES en 2021, por año completo de servicio o por el tiempo que corresponda proporcionalmente si el tiempo de servicios prestados fuera inferior.

El personal podrá establecer la división de las vacaciones, siempre que se respete el calendario de las mismas que deberá estar confeccionado en el primer trimestre de cada año, por los/as representantes de los/as trabajadores/as y la Dirección de la Empresa. Igualmente, y también como norma general el personal fijo discontinuo, que así lo solicite, podrá dentro del periodo de prestación, disfrutar de la totalidad de las vacaciones que va a devengar por el periodo de prestación o parte de ellas, no pudiendo coincidir para el mismo periodo más del 30% de la plantilla. En ningún caso comenzarán las vacaciones o fracción de ellas, en festivos, domingos o días de descanso.

La situación de baja en incapacidad temporal, derivada de cualquier contingencia, iniciada con anterioridad al disfrute del periodo vacacional y que se mantenga llegado éste, dará derecho a la persona trabajadora a recuperar estos días, no sustituibles por compensación económica, debiéndose disfrutar dentro del año natural o en su periodo de alta para el personal fijo discontinuo, y será acordado entre la dirección de la empresa y la persona interesada.

Artículo 25º.- JORNADA LABORAL, DESCANSO SEMANAL, JORNADAS ESPECIALES Y CUADRO HORARIO.-

La jornada laboral queda establecida en 35 horas semanales como jornada máxima. El personal fijo-discontinuo y eventual que tenga jornadas parciales inferiores a la máxima convenio, no tendrá reducción de la misma y no les afectará en el tiempo de prestación de jornada, percibiendo por tanto sus retribuciones en proporción a la nueva jornada máxima convenio en cada momento.

Este artículo recoge como definitivo el acuerdo firmado en el año 2019 y renovado en el año 2020, mediante el cual se aumentaron los periodos de trabajo del personal fijo discontinuo mediante el reparto de 5.027 horas y por el cual quedaban cubiertas las vacantes existentes y la contratación de personal eventual.

El descanso semanal para el personal fijo de lunes a viernes queda establecido en 48 horas ininterrumpidas que serán el sábado y domingo completos.

El descanso semanal para el personal fijo discontinuo queda establecido en 48 horas de descanso ininterrumpidas de forma rotativa.

El horario se establece de 7.00 horas a 14.00 horas durante todo el año.

Artículo 26º.- CUESTIONES SINDICALES.-

I.- Se reconoce al Comité de Empresa y Delegados/as de Personal como interlocución válida para el tratamiento y sustitución de las relaciones laborales. Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los Organismos respectivos del Personal que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regula a las características de las Empresas.

II.- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, AMI y ANE, en todo lo concerniente a esta materia, así como en todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

III.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal tendrán derecho a 21 horas acumulables trimestralmente. Estas horas sindicales serán acumulables en una o en varias de las personas representantes sindicales, siendo deducidas del resto de éstas. Esta acumulación se realizará, salvo pacto en contrario, a primeros de cada año y para períodos anuales, debiendo reflejarse documentalmente esta cesión, con carácter previo a su utilización, en Acta en la que se especifique con claridad la persona que cede las horas, el número de éstas y quién es la persona receptora de esa cesión.

IV.- La empresa se vendrá obligada a descontar la cuota sindical de quienes que lo soliciten por escrito, y depositarla en la cuenta corriente que estas personas indiquen.

GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA. DERECHOS SINDICALES.-

1º.- Recibir información de la empresa, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre situación de la producción y evolución probable del empleo.

2º.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a las personas socias y en las mismas condiciones que a estas.

3º.- La emisión de informe con carácter previo a la ejecución, por parte de la empresa, de las decisiones de ésta, sobre las siguientes cuestiones:

a/ Reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.-

b/ Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.-

c/ Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de los puestos de trabajo.-

4º.- Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del "status jurídico" de la empresa suponga cualquier incidencia que afecten al volumen de empleo.

5º.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6º.- Recibir información de todas las sanciones impuestas por faltas consideradas muy graves.

7º.- EJERCERÁN UNA LABOR:

a/ De vigilancia en el cumplimiento de normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Empleo, así como en el resto de los actos y condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales ante la Empresa y los Organismos y Tribunales competentes.-

b/ De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo desarrollado en la empresa, con las particularidades previstas en este Orden por el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores.-

8º.- Informar a quienes representan en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente, tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

DERECHOS DEL COMITÉ EMPRESA
Y PERSONAS DELEGADAS DE PERSONAL.-

A.- HORAS SINDICALES.-

A las personas que integran el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal se les reconocen 21 horas mensuales, retribuidas para ejercer su función (a cada una de ellas).

B.- BOLSA ANUAL DE HORAS SINDICALES.-

Se podrá acumular a primeros de cada año, en la misma persona o en varias representantes sindicales las horas consignadas en el presente Convenio, excluyéndose del crédito mensual y/o anual de horas sindicales las reuniones de la negociación colectiva, paritarias etc..

C.- ASAMBLEA EN LA EMPRESA.-

La Empresa facilitarán la celebración de asambleas de la plantilla en los centros de trabajo cuando fueran solicitadas con 48 horas de antelación. Para estas tendrán tres horas anuales y siempre al final de la jornada.

Artículo.-27º.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 28º.- PRENDAS DE TRABAJO.-

La empresa vendrá obligada a facilitar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria del personal empleado.

Vestuario del Grupo Profesional Técnico y Operario:
Temporada de Invierno (octubre a abril)

. Un par de botas de seguridad y transpirables para la arena.

. Dos pantalones de invierno.

. Dos camisetas de manga larga de algodón.

. Una sudadera con gorro y cremallera.

. Un forro polar con cremallera de manga larga (o sin manga).

. Un forro polar con cremallera de manga por los hombros.

. Una braga.

. Gafas de protección transparentes para los temporales.

Temporada de verano (mayo a septiembre)

. Un par de zapatos de seguridad transpirables y adecuados para la arena.

. Dos pantalones de verano adecuados para las funciones que realicen.

. Dos camisetas de manga corta de algodón.

. Una gorra.

. Una gafas de sol al año con protección de partículas y protección solar (ver nomenclatura de homologación).

. Crema solar factor 50.

. Protector labial.

. Repelentes de insectos.

. Una sudadera con gorro y cremallera.

El personal con dificultad de visión podrá solicitar las gafas de protección con la graduación correspondiente.

La selección de la ropa de trabajo será elegida por el Comité de Seguridad y Salud.

La empresa entregará el vestuario cada año, en las siguientes fechas:

Vestuario de verano, en la primera quincena de abril.

Vestuario de invierno, en la primera quincena de octubre.

El personal estará obligado a entregar las modificaciones de las tallas habituales dos meses antes de las dos entregas establecidas.

Al personal eventual y al personal fijo-discontinuo se le entregará el vestuario correspondiente a la fecha en la que se ha contratado, necesario para la realización de su trabajo y atendiendo a la situación climatológica.

Para el personal de mantenimiento y taller, el uniforme será de un color más oscuro.

Para el personal rebajado de botas de seguridad por prescripción facultativa, la Empresa estará obligada a facilitarle el calzado de seguridad adaptado a sus necesidades.

Artículo. 29º.- SEGURO COLECTIVO.-

La Empresa mantendrá una póliza a favor del personal que cubrirá las siguientes contingencias:

Invalidez total o absoluta derivada de enfermedad..... 9.000 €.

Invalidez total o absoluta derivada de accidente de trabajo, 12.000 €.

Muerte por accidente de trabajo, 18.000 €.

Artículo 30º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA Y CONTRATACIÓN LABORAL.-

. Jubilación Anticipada:

El personal acogido al presente Convenio Colectivo podrá solicitar la jubilación anticipada a tenor de lo dispuesto en la Ley 14/2005 de 1 de julio que establece una disposición adicional décima en E.T. (R.D. 1/995 de marzo), siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la citada norma, simultáneamente a la solicitud de jubilación, la empresa procurará contratar a tanto personal como bajas producidas mediante la transformación de contratos temporales en indefinidos o la contratación de nuevo personal que sean joven o perceptor del subsidio de desempleo.

En cumplimiento de la Ley 12/2001 de medidas urgentes de reformas del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y de acuerdo con lo dispuesto en el R.D. 1194/85 sobre anticipación de la edad de jubilación, las empresas se comprometen a sustituir a aquella persona trabajadora que al cumplir los 64 años de edad solicite la pensión de jubilación en base a dichas disposiciones por otra persona desempleada registrada en las oficinas de empleo, mediante cualquiera de los contratos vigentes en la actualidad, excepto el contrato de trabajo a tiempo parcial y el eventual por circunstancias de la producción, y con un periodo mínimo de duración, en todo caso superior al año.

En cumplimiento de lo dispuesto por el Gobierno en los Decretos 20/8 y 19/10/81, en desarrollo de lo establecido en el Acuerdo Nacional de Empleo y Acuerdo Interconfederal de 1.983 (ANE. Y AT.).

. Contrato de Relevó.-

Se aplicará de acuerdo entre las partes pudiendo, quienes tengan al menos 60 años y/o cuando reúnan las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, reducir su jornada de trabajo y salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%. En este caso la empresa está obligada a contratar a otra persona trabajadora a tiempo parcial simultáneamente para cubrir como mínimo la jornada de trabajo de quien sustituye. Todo ello de conformidad con el R.D.LEY 1131/2002 de 31 de Octubre.

. Personal fijo discontinuo.-

Tendrá la condición de Personal Fijo Discontinuo el personal contratado para realizar trabajos fijos periódicos en la actividad de la empresa que se realicen de manera fija y periódica (fechas ciertas de inicio y finalización de la campaña, art. 12º ET.) y los que no se realicen en fechas ciertas (art. 15º ET.) durante tres años consecutivos o alternos en un periodo de cinco años y siempre que al menos presten servicio durante cinco meses al año.

Todo el Personal Fijo Discontinuo deberá ser llamado cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fue contratado. El llamamiento deberá realizarse en forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad y con una antelación mínima de 5 días. El mismo criterio regirá cuando la empresa acuerde prolongar la actividad de la persona trabajadora una vez cumplida la garantía de ocupación de las personas trabajadoras de la misma especialidad.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación, no se produjera.
- Cuando la persona trabajadora se viera precedida por la contratación de otra de menor antigüedad en la misma especialidad.

En el supuesto de no haber sido llamada, la persona trabajadora podrá dirigirse a la jurisdicción competente a fin de efectuar la demanda de despido.

El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación del Personal Fijo Discontinuo se llevarán a cabo por escrito, de acuerdo con el R.D. 625/85, de 2 abril, en su artículo 6.5, remitiendo relación de las personas llamadas a la oficina de empleo del SAE.

. Contrato a Tiempo Parcial.-

El personal vinculado a las empresas por contratos de trabajo a tiempo parcial gozarán de preferencia frente a terceras personas en aquellos casos en que la empresa tenga necesidad de realizar nuevas contrataciones, que incrementen el número de horas de prestación de servicios.

Estos contratos deberán especificar la duración y la jornada semanal, por lo que toda realización de horas sobre la jornada pactada en el contrato de trabajo tendrá la consideración de horas extraordinarias.

. Fomento de la Contratación Indefinida.-

Las personas firmantes del presente Convenio, se adhieren a la Declaración para el Dialogo Social acordado entre el Gobierno, empresariado y sindicatos del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo REAL DECRETO LEY 5/2006 de 9 de Julio (BOE nº141).

Los contratos temporales o de duración determinada que se transforman en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III la Orden 21 de julio de 2005 (BOJA n. 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de junio (BOJA n. 122 de 24 de junio).

. Fomento del empleo.-

Todas las vacantes y/o ampliaciones definitivas que se produzcan en las categorías profesionales de cualquier categoría de este Convenio serán ocupadas por la persona trabajadora que reuniendo los requisitos y titulación de la plaza tenga más antigüedad, de forma provisional, y se le realizará la prueba o examen por concurso interno a toda la plantilla seleccionando a la mejor candidatura y si quedase desierta saldrá a concurso público.

Artículo 31º.- FALTAS Y SANCIONES.-

Se estará en lo dispuesto en esta materia en lo establecido en el capítulo 12 artículo 54 y siguientes del convenio general del sector.

Artículo 32º.- PROMOCION DE LA IGUALDAD PROFESIONAL Y NO DISCRIMINACION.-

La empresa vendrá obligada, a la contratación de mujeres en las futuras plazas y contratos que se produzcan de forma progresiva hasta alcanzar en los próximos 10 años al menos el 20% de la plantilla, y a la total equiparación de las condiciones económicas y laborales con el personal de su categoría profesional.

Conforme a lo dispuesto en la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como en el Estatuto de los Trabajadores y en el RDL 6/2019 de 1 de marzo, Cádiz 2000 plasma su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de políticas de igualdad cuyas medidas deberán dirigirse en todos los casos a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Con arreglo a lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia por acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, dentro del ámbito de aplicación de este convenio promoviendo las oportunas acciones informativas de prevención y erradicación de conductas nocivas en esta materia así como cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, la dejación, el abuso o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador/a.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave.

La empresa y las personas trabajadoras afectadas por este convenio manifiestan su rechazo a todo acto de violencia física o psicológica que se ejerzan sobre las mujeres en los términos descritos por la ley en materia de violencia de género.

1. La Empresa Municipal Cádiz 2000 velará activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico.

La promoción de la igualdad entre todo el personal trabajador constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido del presente convenio y se configura como un criterio interpretativo en la aplicación del mismo.

2. Las actuaciones que se desarrollen sobre este principio básico se ajustarán a los objetivos y líneas de actuación establecidas, en su caso, por lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

3. Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual a los hombres y las mujeres de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre el personal trabajador.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en una situación similar. Específicamente, la discriminación directa por razón de sexo hacia las mujeres por motivos relacionados con el embarazo, la lactancia o la maternidad serán calificadas como faltas muy graves.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutrales, pone a la persona de un sexo en desventaja particular, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, la Empresa Municipal Cádiz 2000 considera discriminatoria toda acción discriminatoria directa o indirecta por razón de sexo.

4. La Empresa Municipal Cádiz 2000 realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad en todas sus políticas, en particular la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar y corregir, en su caso, cualquier tipo de discriminación laboral existente entre hombres y mujeres.

Artículo 33º. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.-

1. En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que eleva a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal trabajador para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades personales y familiares y evitar toda discriminación laboral por su ejercicio; la Empresa Municipal Cádiz 2000, para su organización, tendrá en cuenta estas circunstancias.

Asimismo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el personal trabajador tiene derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, en los términos establecidos en el artículo 34.8 del E.T.

2. La promoción del principio de conciliación de la vida personal, familiar y laboral subyace de forma transversal en el conjunto del presente convenio, y se concreta en particular en las licencias que facilitan el desempeño del trabajo junto con los deberes u obligaciones personales y familiares.

3. Se establecen las siguientes licencias para garantizar la conciliación personal, familiar y laboral :

Reducción de jornada por lactancia.

El personal trabajador, por lactancia de hijo/a o hijos/as menores de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Dicho personal podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad, siempre a voluntad del/a trabajador/a. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La persona trabajadora podrá optar y sustituir el anterior derecho por la acumulación de 14 días de permiso que se disfrutarán con posterioridad al permiso de maternidad.

Reducción de jornada por motivos familiares y de cuidados

1. El personal trabajador por razón de guarda legal, que tenga a su cuidado directo alguna persona menor en la edad establecida legalmente al respecto, o a una persona en situación de dependencia, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Este mismo derecho estará reconocido para aquellas personas trabajadores que deban ejercer del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2. Si dos o más personas de la misma empresa generasen el derecho de reducción de jornadas por motivos familiares y de cuidado, por la misma o las mismas personas causantes, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. En este sentido, la reducción de jornada se repartirá entre ambas personas solicitantes de tal forma que se eviten sesgos de género en el desempeño de la conciliación familiar y fomentar la corresponsabilidad sin sesgos de género.

Artículo 34º. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. La Empresa Municipal Cádiz 2000, como empresa privada municipal del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, entiende que el acoso sexual y/o por razón de sexo supone un atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas. Por tanto, no permitirá ninguna situación que suponga un menoscabo de la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo de cualquier persona trabajadora.

Cualquier persona que preste servicios en esta empresa, y en concreto la Junta General, el Consejo de Administración y la Gerencia, se compromete a prevenir la problemática del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. En especial, la dirección y administración de la Sociedad debe proveer todos los medios a su alcance para sensibilizar, prevenir y evitar este tipo de actitudes y comportamientos. En su caso, deben garantizar la detección, actuación y eliminación de cualquier situación de acoso, así como proporcionar asistencia y atención integral a las personas afectadas.

2. La Empresa Municipal Cádiz 2000, entiende el acoso sexual y/o por razón de sexo, conforme el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva, el cual establece lo siguiente:

“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”

3. La Empresa Municipal Cádiz 2000, conforme al artículo 3 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de la Comunidad Autónoma de Andalucía, establece que el acoso

sexual y por razón de sexo tendrán consideración de violencia de género cuando se manifiesten de la siguiente forma:

El acoso sexual, entendiéndose por tal los comportamientos de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizados por el hombre contra la mujer, que tengan como objeto o produzcan el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

El acoso por razón de sexo, referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzcan, incluido el laboral.

4. La Empresa Municipal Cádiz 2000 se compromete a promover la concienciación, la información, la prevención, la detección y la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, o en relación con el mismo, y a tomar las medidas apropiadas para proteger al personal trabajador de tales conductas y ofrecerles los mecanismos necesarios para la reparación del daño causado.

Artículo 35º.- PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género contarán con todas las medidas de garantía laboral y de reajuste de las condiciones de prestación de servicios que precisen para asegurar su protección, su salud, su derecho a la asistencia social integral y su más adecuado desarrollo profesional, de conformidad con lo establecido en las leyes de general aplicación y en el presente convenio.

2. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada sin disminución de retribuciones en el porcentaje que requieran, a las ausencias justificadas o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o a la ordenación del tiempo de trabajo que pueda ser aplicable conforme a la normativa vigente.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género si no hubieran podido disfrutar de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, podrán disfrutarlas en el año natural inmediatamente posterior, y por causas justificadas, fuera del periodo ordinario establecido.

3. Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho a la adaptación del puesto de trabajo, cuando se estime que resulte perjudicial para ella continuar con sus habituales funciones. Si dicha adaptación no fuese posible se procederá al cambio de puesto, del mismo Grupo Profesional o categoría equivalente, que la empresa tuviera vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa está obligada a comunicar a las trabajadoras víctimas de violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

5. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del E.T., por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, sin necesidad de preaviso alguno.

6. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del E.T., no se computarán como faltas de asistencia las ausencias motivadas por la situación física y/o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

7. Se entiende por trabajadoras víctimas de la violencia de género, a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 36º.- RENOVACIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR.-

La empresa abonará el coste de la renovación del carnet de conducir a toda persona trabajadora que en su categoría se le requiera el permiso de conducir.

En el supuesto de que a una persona con categoría de Personal Técnico Conductor y realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo la misión que le haya sido encomendada le fuera retirado el permiso de conducir por primera vez y por motivos que no sean alcoholismo y/o toxicología, la empresa le dará otro puesto de trabajo, manteniéndole las retribuciones de la categoría de Personal Técnico Conductor, no abriéndole ningún expediente sancionador y abonándole los costes de la renovación de carnet.

Artículo 37º.- PRÉSTAMOS.-

La empresa dispondrá de un fondo de 8.000 €, cuya función será estar destinado a la concesión de préstamos a las personas trabajadoras que lo soliciten, sin que la devolución de los mismos tenga interés alguno.

Las cantidades máximas que se podrán solicitar por parte del colectivo no podrán superar los 600 €. Quienes lo obtengan deberán reintegrarlo por entero en un plazo máximo de 12 meses y durante el periodo contractual para el personal fijo discontinuo. En todo caso, el periodo máximo de devolución en el supuesto de que la Empresa deje de prestar el servicio, será hasta el mes en que ésta deje de ser la prestataria del mismo. Las cantidades resultantes de la devolución mensual de los préstamos servirá para ir adjudicando préstamos a más personas trabajadoras.

Las circunstancias personales, en relación a posibles embargos, de las personas trabajadoras, no imposibilitarán la solicitud del mismo, sin menoscabo de

las obligaciones legales que la empresa tiene obligación de cumplir en relación con las posibles retenciones de las cantidades solicitadas.

Artículo 38º.- PERMISO NO RETRIBUIDO.-

La plantilla afectada por el presente convenio tendrá derecho a la concesión por parte de la empresa de cuantos permisos sin sueldos necesite, con el único requisito de que dichos permisos sean inferiores a 16 días naturales al año (y parte proporcional para el personal fijo discontinuo y eventual), no pudiendo coincidir para el mismo periodo, más del 10% del personal por cada categoría profesional.

Artículo 39º.- PLUS DE MONTAJE DEL CINE DE VERANO.-

El personal dedicado al montaje y desmontaje del cine de verano será de carácter voluntario, sin perjuicio del derecho de la empresa a cubrirlo en caso de no existir personal voluntario. El montaje, por regla general, se realizará todos los sábados de los meses de julio y agosto y el horario es desde las 20.00 horas hasta el término de la proyección, desmontaje y guardado de la pantalla. Este horario podrá variar por razones organizativas.

El personal dedicado al montaje y desmontaje será rotativo entre el personal que realice dichas labores y por orden de antigüedad y percibirá un plus equivalente al valor de las horas extras realizadas.

ARTÍCULO 40º.- AYUDA AL ESTUDIO

A partir de 2022 se establece una ayuda al estudio aplicable al personal fijo y fijo discontinuo, pagadera en septiembre, con las siguientes cuantías:

– Guardería:	150 €
– Primaria:	150 €
– Secundaria:	200 €
– Bachiller /Ciclo formativo (grado medio y superior):	200 €
– Universidad:	300 €

Las ayudas habrán de solicitarse antes del 1 de julio de cada año y la solicitud deberá ir acompañada de certificado expedido por el correspondiente centro docente, excepto en el caso de la enseñanza obligatoria.

ARTÍCULO 41º.- PLUS DE CONDUCCIÓN

Se establece un plus de conducción de 3€ por día efectivo para los siguientes vehículos: porter de baldeo, gator y vehículo de mantenimiento.

El abono de este plus subsume la diferencia salarial por trabajos de superior categoría que se venían cobrando hasta ahora por el uso de esos vehículos.

CLAUSULAS ADICIONALES.-

PRIMERA: Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y el acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

SEGUNDA: En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, y sus modificaciones, legislación general y disposiciones legales complementarias y Estatuto de los Trabajadores, así como la subrogación del personal en caso de privatizar el servicio.

TERCERA: Los anexos que se unen al presente convenio colectivo, forman parte del mismo y tienen fuerza para obligar.

CUARTA: La empresa queda obligada expresamente, a mantener el número total de plantilla afectada por el presente convenio, fijos de 12 meses y fijos discontinuos, no pudiendo reducir la plantilla total, en ningún supuesto.

La empresa procurará la sustitución de las vacaciones del personal fijo que opte por un mes completo de vacaciones hasta un máximo de 3, asimismo se procurará la sustitución de las bajas de duración media (30 días o más) y las situaciones de excedencia. Estas sustituciones se producirán a la mayor brevedad posible y dependiendo del periodo en que se produzcan, priorizando aquellos periodos en los que se disponga de menos personal y mayor carga de trabajo.

QUINTA: En relación a los requisitos de los permisos de conducción para sustituciones y accesos a superiores categorías profesionales estarán exentas única y exclusivamente aquellas personas trabajadoras que tengan una antigüedad en la empresa anterior al año 2008 (incluido).

SEXTA: Considerando como un bien deseable el mantenimiento del mejor clima en las relaciones entre la empresa y la plantilla y que el diálogo preciso para tal fin debe tener efectos entre los órganos representativos y en la relación laboral, ambas partes, con reconocimiento expreso de su respectiva personalidad y condición manifiestan su firme intención de solucionar a través de la negociación cuantas cuestiones y diferencias puedan plantearse, todo ello bajo el más estricto cumplimiento de la legislación vigente.

Todas las vacantes que se produzcan se cubrirán automáticamente de entre el personal que reúna los requisitos del artículo 30.

Cualquier posible error en las fechas de antigüedad, la Empresa se compromete a subsanar mediante la entrega de la Vida Laboral.

Toda persona trabajadora que realice funciones de superior categoría, recibirá desde el primer día la diferencia económica.

La empresa dispondrá de un vehículo para el turno de tarde

La empresa procurará en el cuadrante de trabajo la cercanía del domicilio de la persona trabajadora, en caso de optimizar recursos se tendrá en cuenta la antigüedad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. Plan de igualdad y Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo

El Excmo. Ayuntamiento de Cádiz se encuentra en la actualidad en proceso de elaboración e implementación del I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO, así como de un PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, en los que se contemplan a las Empresas Municipales y Organismos Autónomos dependientes del Ayuntamiento de Cádiz.

Disposición transitoria segunda. Constitución de la Comisión de Igualdad

1. Ambas partes se comprometen a la creación de una Comisión de Igualdad dentro de la Comisión Paritaria, cuya representación será designada por la Dirección de la empresa y el Comité de empresa, debiendo ser ostentada principalmente por mujeres. Entre sus competencias estarán las de materia de igualdad contempladas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como el compromiso de las partes - de conformidad a lo establecido en el capítulo II del Título IV de la LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres - de impulsar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

2. Esta Comisión de Igualdad se reunirá de forma periódica para el análisis del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación a las personas trabajadoras por razón de sexo. Para ello, se analizarán los contratos realizados en ese período a hombres y mujeres, posibles denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo, de incumplimiento de cláusulas específicas del convenio en relación con las mujeres trabajadoras, y de cualquier otro aspecto que pudiera resultar discriminatorio.

PERSONAL FIJO DE PLANTILLA BASE				
Nº	NOMBRES	CATEGORIA	PERIODO DE PRESTACION	ANTIGÜEDAD
1	Gonzalez Angulo, Antonio	Aux Tec. Arena	Todo el Año	01/12/1994
2	Ariza Blanco, Manuel	Aux Tec. Arena	Todo el Año	16/01/1995
3	Rodriguez Perea, Jose Antonio	Aux Tec. Arena	Todo el Año	18/03/1995
4	Torres Gomez, Juan Manuel	Aux Tec. Arena	Todo el Año	14/04/1996
5	Fuentes Betanzos, Luis	Aux Tec. Arena	Todo el Año	15/04/1996
6	Camacho Alba, Sebastian	Aux Tec. Arena	Todo el Año	06/08/1996
7	Gonzalez Guerrero, Julio	Tec.Conductor	Todo el Año	15/05/1997
8	Garcia Iglesias, Julio	Aux Tec. Arena	Todo el Año	01/06/1997
9	Caro Aragon, Juan Jose	Aux Tec. Arena	Todo el Año	01/06/1997
10	Torres Gomez, Luis	Tec.Mant	Todo el Año	06/06/1998
11	Muñoz Lopez, Israel	Tec.Mant	Todo el Año	01/04/2007
12	Naya Balen, Pablo	Tec.Admtvo	Todo el Año	01/06/2011

RELACION DE PERSONAL FIJO Y FIJOS-DISCONTINUOS 2021				
Nº	NOMBRES	(1)	PERIODO DE PRESTACION	ANTI-GÜEDAD
1	Bohorquez Fuentes, Jose Maria	Peon	Del 1 de Abril al 30 de Septiembre	15/06/1998
2	Campodarbe Rodriguez, Ramon	Peon	Del 1 Marzo al 30 de Abril y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	15/06/1998
3	Pacheco Garcia, Francisco Manuel	Peon	Del 1 al 31 de Marzo y del 1 de Mayo al 30 de Septiembre	01/07/1998
4	Recio Camas, Antonio	Tec.Conductor	Del 1 Marzo al 30 de Abril y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/07/1998
5	Collantes Tinajero, Jose	Peon	Del 16 de Abril al 15 de Octubre	12/08/1998
6	Caballero Gomez, Manuel	Peon	Del 1 de Marzo al 30 de Abril y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/06/1999
7	Pacheco Garcia, Manuel Jesus	Tec.Conductor	Del 1 de Abril al 30 de Septiembre	01/06/1999
8	Fuentes Carrasco, Rafael	Peon	Del 16 de Abril al 15 de Octubre	01/06/1999
9	Gil Villegas, Manuel	Peon	Del 1 al 31 de Marzo y del 1 de Mayo al 30 de Septiembre	01/07/1999
10	Guzman Perez, Pedro	Peon	Del 16 de Abril al 15 de Octubre	10/07/1999
11	Scapachini Ariza, Felipe	Peon	Del 1 Marzo al 30 de Abril y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/06/2000
12	Santana Mateos, Jesus	Peon	Del 16 de Abril al 15 de Octubre	01/07/2001
13	Gonzalez Chico, Jose Antonio	Peon	Del 16 de Abril al 15 de Octubre	01/06/2002
14	Velazquez Velez, Antonio	Peon	Del 16 de Abril al 15 de Octubre	01/06/2002
15	Lobato Fariñas, Antonio	Peon	Del 1 de Abril al 30 de Septiembre	01/06/2002
16	Lopez Busto, Jose	Peon	Del 16 de Abril al 15 de Octubre	29/06/2002
17	Sanchez Fuentes, Juan Jose	Peon	Del 1 de Abril al 30 de Septiembre	01/06/2003
18	Peralta Lamela, Manuel	Peon	Dom. y Lun.mes de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/08/2003

Nº	NOMBRES	(1)	PERIODO DE PRESTACION	ANTI-GÜEDAD
19	Ares de la Rosa, Jesus	Aux.Tec. Mant.	Del 16 de Abril al 15 de Octubre	01/06/2004
20	Garcia Barrios, Antonio	Peon	Dom. y Lun.mes de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/06/2004
21	Fernandez Rondan, Antonio	Peon	Dom. y Lun.mes de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/06/2004
22	Rueda Brea, Antonio	Peon	Dom. y Lun.mes de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	15/07/2004
23	Parra Diaz, Antonio	Peon	Dom. y Lun.mes de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	20/07/2005
24	Mendez Carrasco, Francisco Javier	Peon	Dom. y Lun.mes de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	07/08/2005
25	Delgado Manday, Guillermo	Peon	Dom. y Lun.mes de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/07/2006
26	Saez de la Torre Garcia, Manuel	Tec. Mant	Del 1 de Abril al 30 de Septiembre	01/05/2007
27	Fernandez Muslera, Ernesto Mario	Peon	Dom. y Lun.mes de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	09/05/2007
28	Rosales Gatica, Daniel	Peon	Dom. y Lun.mes de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/06/2007
29	Romero Sanchez, Raul	Peon	Dom. y Lun.mes de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/06/2007
30	Dominguez Muñoz, Manuel	Peon	Dom. y Lun.mes de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/06/2007
31	Soto Velázquez, Juan Luis	Peon	Dom. y Lun.mes de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/06/2008
32	García González, Lorenzo	Peon	Dom. y Lun.mes de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/06/2008
33	De Alba Rosado, Manuel	Peon	Dom. y Lun.mes de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/06/2009
34	Aragón Dominguez, Fco Javier	Peon	Dom. y Lun.mes de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/07/2009
35	Medina Fraga, Javier	Peon	Dom. y Lun.mes de Mayo y del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/07/2012
36	Plazuelo Lagares, Daniel	Peon	Del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/07/2012
37	Marín Noya, Miguel Angel	Peon	Del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/07/2013
38	Caballero Ríos Juan Manuel	Peón	Del 1 de Junio al 30 de Septiembre	01/07/2015
39	Mera Armenta, Jose Luis	Peón	Del 1 de Junio al 30 de Septiembre	03/08/2015
40	Peña Roja, Ismael	Peón	Del 1 de Julio a 31 de Agosto	01/07/2016
41	Fernandez Muslera, Agustín	Peón	Del 1 de Julio a 31 de Agosto	01/07/2017
42	López Araúz, Mónica	Peón	Del 1 De Julio A 31 De Agosto	01/07/2021
43	Bazarra Montiel, Mª Inmaculada	Peón	Del 1 De Julio A 31 De Agosto	01/07/2021
44	Loaiza Miranda, Yolanda	Peón	Del 1 De Julio A 31 De Agosto	01/07/2021

(1) CATEGORÍA
Firmas.

Nº 9.646

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS, HACIENDA Y RECAUDACION SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA ZONA DE LA SIERRA. OFICINA DE OLVERA ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO EDICTO

Dª. María Remedios Márquez Vélchez, Jefe de la Unidad de Recaudación de la Zona de la Sierra, Oficina de Olvera, del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de SETENIL, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

TASA POR O.V.P. CON MESAS Y SILLAS, ejercicio 2.021

PLAZOS DE INGRESO: del 07 de Febrero hasta el 29 de Abril de 2.022, ambos inclusive.

MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL DEL SUR, UNICAJA, CAJAMAR.

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja de 9:00 a 14:00 horas. • Mediante dístico/carta de pago. • Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico. • A través de Internet, en la Página Web www.sprygt.es. • Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán personarse en la Unidad de Recaudación de Olvera, oficina de atención al público sita en c / Bellavista, 16, en horario de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento.

En Olvera, a 3 de Febrero de 2.022. El Jefe de la Unidad de Recaudación.

Firmado: María Remedios Márquez Vilchez. **Nº 9.961**

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE PRADO DEL REY ANUNCIO DEL AYUNTAMIENTO DE PRADO DEL REY SOBRE APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE DE PRESCRIPCIÓN DE OBLIGACIONES

Anuncio del Pleno del Ayuntamiento de Prado del Rey, por el que se aprueba inicialmente expediente de prescripción de obligaciones de ejercicios cerrados (exp. 188/2022).

Dña. María Vanessa Beltrán Morales, Alcaldesa-Presidenta, del Excmo. Ayuntamiento de Prado del Rey HACE SABER:

Que mediante acuerdo plenario de fecha 31 de enero de 2022, adoptado en sesión ordinaria, ha sido aprobado inicialmente el expediente de prescripción de obligaciones de ejercicios cerrados, expediente gestiona 188/2022, por lo que se convoca trámite de audiencia a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente. El plazo de exposición será de diez días hábiles a contar a partir del siguiente al de la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, durante el cual los interesados podrán examinar el expediente y presentar reclamaciones, considerándose definitivamente aprobado si al término de dicho período no se hubieran presentado reclamaciones. La relación de operaciones a prescribir se encuentran reflejadas en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Prado del Rey, a 1 de febrero de 2022. La Alcaldesa. Fdo. María Vanesa Beltrán Morales.

Nº 8.839

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CADIZ ORDENANZA REGULADORA DE LAS PRESTACIONES PATRIMONIALES DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS 2022. MMSC.

ARTÍCULO 1º. FUNDAMENTO Y NATURALEZA.

En uso de las facultades concedidas por el artículo 31.3 de la Constitución Española y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.6 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, esta Mancomunidad establece la Prestación Patrimonial de Carácter Público no Tributario (en adelante PPCPNT) por Recogida de Residuos Sólidos Urbanos.

Las referencias que en la presente Ordenanza se realizan a la Ley General Tributaria, se consideran hechas por remisión en uso de la específica potestad reconocida a esta Mancomunidad por el artículo 20.6 del mencionado Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

ARTÍCULO 2º. HECHO IMPONIBLE.

1. Constituye el hecho imponible de la PPCPNT la prestación del servicio de recepción obligatoria de recogida de basuras domiciliarias y residuos sólidos urbanos de: viviendas, con independencia de que éstas se encuentren desocupadas; alojamientos; locales y establecimientos habilitados para el ejercicio de actividades industriales, comerciales, profesionales, artísticas y de servicios, con independencia

1.1. LOCALIDAD DE ALGAR:

de que éstos se encuentren o no en uso. Igualmente forma parte del hecho imponible regulado el lavado de los contenedores asociados al servicio, así como la recogida de muebles y enseres en los municipios en que se preste el servicio.

Se excluyen escombros de obra.

2. Exenciones:

2.1. Los solares sin edificar.

2.2. Los locales sin uso específico o que se utilicen como garaje particular, ubicados en el mismo inmueble y del mismo titular ya gravado con la PPCPNT en el epígrafe de "vivienda familiar".

2.3. Las viviendas que se encuentren en ruinas, siempre que tal situación se acredite documentalment, previa solicitud acompañando declaración oficial de ruina urbanística. Las bajas cuyos efectos dimanen de dicha solicitud surtirán efectos para el siguiente periodo de facturación a contar desde la fecha de presentación de la misma.

2.4. Los inmuebles que estén sujetos a concesión de licencia de obra mayor, siempre que dicha obra impida la habitabilidad de la vivienda, previa solicitud acompañada de la correspondiente licencia otorgada por el Ayuntamiento. Las bajas cuyos efectos dimanen de dicha solicitud surtirán efectos para el siguiente periodo de facturación a contar desde la fecha de presentación de la misma.

3. A tal efecto, se consideran basuras domiciliarias y residuos sólidos urbanos los restos y desperdicios de alimentación o procedentes de la limpieza normal de locales o viviendas así como los muebles y enseres domésticos y artículos similares y se excluyen de tal concepto los residuos de tipo industrial, escombros de obras, detritus humanos o animales, restos de poda, materias y materiales contaminados, corrosivos, peligrosos o cuya recogida o vertido exija la adopción de especiales medidas higiénicas, profilácticas o de seguridad.

4. No está sujeta a esta PPCPNT, la prestación, de carácter voluntario y a instancia de parte, de los siguientes servicios:

- Recogida de basuras y residuos no calificados de domiciliarias y urbanos de industrias.
- Recogida de escorias y cenizas de calefacciones centrales.
- Recogida de escombros de obras.

ARTÍCULO 3º.- SUJETOS PASIVOS.

Son sujetos pasivos contribuyentes los que se refieren en los artículos 35 y ss de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, propietarios de las viviendas y locales ubicados en los lugares, plazas, calles o vías públicas en que se preste el servicio y se preste tanto de modo permanente o temporal, directa o indirectamente, aun no siendo productor de residuos.

ARTÍCULO 4º SUCESORES.

1. A la muerte de los obligados al pago de la PPCPNT, las obligaciones pendientes se transmitirán a los herederos, sin perjuicio de lo que establece la legislación civil en cuanto a la adquisición de la herencia.

2. Las referidas obligaciones se transmitirán a los legatarios en las mismas condiciones que las establecidas para los herederos cuando la herencia se distribuya a través de legados y en los supuestos en que se instituyan legados de parte alcuota.

3. La obligación se transmitirá a los herederos, teniendo en cuenta los siguientes criterios por orden de prelación y consanguinidad:

1º.- Que figure en el Padrón Municipal de habitantes.

2º.- Si son varios, que sea el de mayor edad.

4. Podrán ser aplicables otros supuestos de responsabilidad, distintos de los previstos en los apartados anteriores, que sean establecidos en las Leyes.

ARTÍCULO 5º.- RESPONSABLES.

1. Tendrá la consideración de responsable solidario la persona propietaria de las viviendas, locales o inmuebles, que podrá repercutir, en su caso las cuotas satisfechas sobre los respectivos beneficiarios del servicio.

2. También serán responsables solidarios de las obligaciones del sujeto pasivo las personas físicas y jurídicas a que se refiere los artículos 38.1, 39 y 42 de la Ley General Tributaria.

3. En las transmisiones de fincas sujetas a la presente PPCPNT, que no hayan sido comunicadas a la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz o ente o empresa encargada de la prestación del servicio, será responsable solidario el vendedor, repercutiendo el cambio al nuevo propietario en el periodo de facturación siguiente al de la existencia de comunicación de modo fehaciente.

4. Serán responsables subsidiarios los administradores de las sociedades y los síndicos, interventores o liquidadores de quiebras, concursos, sociedades y entidades en general, en los supuestos y con el alcance que señala el artículo 43 de la Ley General Tributaria.

ARTÍCULO 6º. CUOTA.

Localidades de Algar y Grazalema: Las tarifas reseñadas en este artículo, correspondientes a la Prestación Patrimonial de Carácter Público no Tributario, solo será de aplicación en aquellos municipios que cedan la competencia de la gestión PPCPNT por recogida de residuos sólidos urbanos a la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz.

Las tarifas que se incluyen en este artículo, aunque referidas a las actividades que en el mismo se relacionan, se entienden siempre y sin excepción como contraprestación al servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, a los que no les sea de aplicable, por su carácter molesto, tóxico o peligroso, otra legislación específica.

La recogida de estos otros residuos no es objeto de la presente Ordenanza, ni el pago de la cuota regulada en la misma genera en el contribuyente derecho a exigir dicho servicio.

EPÍGRAFES	SUBEPÍGRAFES	2022
VIVIENDA FAMILIAR	VIVIENDAS EN USO	89,84 ☐
	VIVIENDAS DESOCUPADAS	
LOCALES SIN SUMINISTROS	ACTIVIDADES INDUSTRIALES, COMERCIALES, PROFESIONALES, ARTÍSTICAS Y DE SERVICIOS, QUE NO SE ENCUENTREN EN USO Y NO TENGAN SUMINISTRO DE AGUA Y ENERGÍA ELÉCTRICA	89,84 ☐

EPÍGRAFES	SUBEPÍGRAFES	2022
CARPIN-TERÍAS, PELUQUERÍAS Y EXPOSITORES Y SIMILARES.	CARPINTERÍAS	147,59 □
	TALLERES MECÁNICOS DE AUTOMÓVILES	
	PELUQUERÍAS Y OTRAS ACTIVIDADES DE ESTÉTICA PERSONAL (ESTETICIEN, SPA, ETC...). KIOSCOS	
	LOCALES Y ESTABLECIMIENTOS HABILITADOS PARA EL EJERCICIO DE ACTIVIDADES INDUSTRIALES, COMERCIALES, PROFESIONALES, ARTÍSTICAS Y DE SERVICIOS, QUE NO SE ENCUENTREN EN USO.	
	OFICINAS DE SERVICIOS (AGUA, LUZ, INMOBILIARIAS, SEGUROS, GESTORÍAS, SERV. FUNERARIOS, LOTERÍAS, CONSULTORIO MÉDICO, ETC....)	
	CUALQUIER TIPO DE ACTIVIDAD INDUSTRIA	
	NAVES DESTINADAS A: ALMACÉN, CELEBRACIONES, ETC....	
POR INDUSTRIAS, BARES Y TIENDAS	BARES SIN COCINA Y SERVICIO DE COMEDOR SOLO CON BEBIDAS Y TAPAS, PUB, TODO TIPO DE TIENDAS SIN AUTOSERVICIO (TIENDAS ALIMENTACIÓN, PESCADERÍAS, CARNICERÍAS, ESTANCOS, TIENDAS DE ROPA, TIENDAS DE REGALOS, TIENDAS DE MUEBLES Y ELECTRODOMÉSTICOS, FERRETERÍAS, DROGUERIAS.	270,58 □
RESTAURANTES Y SUPERMERCADOS	RESTAURANTES ENTENDIÉNDOSE COMO TAL LOS ESTABLECIMIENTOS DOTADOS DE COCINA Y SERVICIO DE COMEDOR.	455,07 □
	SUPERMERCADOS ENTENDIÉNDOSE POR TALES AQUELLOS ESTABLECIMIENTOS CON AUTOSERVICIO EN QUE EL CLIENTE COGE LOS ARTÍCULOS Y POSTERIORMENTE PASA POR CAJA, CON SUPERFICIE SUPERIORA DE 50 M2.	
GRANDES SUPERMERCADOS	GRANDES SUPERMERCADOS, ENTENDIÉNDOSE POR TALES AQUELLOS ESTABLECIMIENTOS DE GRAN SUPERFICIE QUE CUENTAN CON APARCAMIENTO CON CAPACIDAD PARA MÁS DE 20 VEHÍCULOS	2.671,00 □
ALOJAMIENTO HASTA 10 HABITACIONES	HOSTALES Y PENSIONES ≤ 10 HABITACIONES	270,58 □
	HOTELES ≤ 10 HABITACIONES	
	APARTAHOTELES ≤ 10 APARTAMENTOS	
	ALOJAMIENTOS RURALES ≤ 10 HABITACIONES	
	HOSTALES Y PENSIONES ≥ 10 HABITACIONES	
ALOJAMIENTO CON MAS DE 10 HABITACIONES Y CAMPING	HOTELES ≥ 10 HABITACIONES	455,07 □
	APARTAHOTELES ≥ 10 HABITACIONES	
	ALOJAMIENTOS RURALES ≥ 10 HABITACIONES	
	CAMPING	
COCHERAS, GARAJES Y VIVIENDAS EN DISEMINADOS	COCHERAS Y GARAJES NO INCLUIDOS EN LA VIVIENDA, VIVIENDAS UBICADAS EN DISEMINADOS EN LAS QUE SE REALIZA LA RECOGIDA DE RSU CON MENOR FRECUENCIA QUE EN EL NÚCLEO URBANO	44,91
PUESTOS VENTA AMBULANTE	PUESTOS DE VENTA AMBULANTE	64,86 □
ENTIDADES BANCARIAS	OFICINAS DE ENTIDADES BANCARIAS O CAJAS DE AHORROS	3.537,98 □
RECOGIDA CONTENEDORES PARQUE NATURAL	TARIFA APLICABLE POR PUNTO DE RECOGIDA EN PARQUE NATURAL SIERRA DE GRAZALEMA	2.716,99 □

NOTAS:

1. Disposición de programa de bonificación del 50% a las nuevas empresas que se creen en la localidad de Algar, durante el primer semestre.

2. Cuando radique el comercio, industria, quiosco y otros relacionados anteriormente, en el propio domicilio particular del interesado, tendrán el descuento del 30% en la cuota por este INGRESO PATRIMONIAL correspondiente a dicho domicilio.

1.2. LOCALIDAD DE GRAZALEMA:

EPÍGRAFES	SUBEPÍGRAFES	2022
VIVIENDA FAMILIAR	VIVIENDAS EN USO	146,91 □
	VIVIENDAS DESOCUPADAS	
LOCALES SIN SUMINISTROS	ACTIVIDADES INDUSTRIALES, COMERCIALES, PROFESIONALES, ARTÍSTICAS Y DE SERVICIOS, QUE NO SE ENCUENTREN EN USO Y NO TENGAN SUMINISTRO DE AGUA Y ENERGÍA ELÉCTRICA	146,91 □
CARPIN-TERÍAS, PELUQUERÍAS Y EXPOSITORES Y SIMILARES.	CARPINTERÍAS	212,23 □
	TALLERES MECÁNICOS DE AUTOMÓVILES	
	PELUQUERÍAS Y OTRAS ACTIVIDADES DE ESTÉTICA PERSONAL (ESTETICIEN, SPA, ETC...). KIOSCOS	
	LOCALES Y ESTABLECIMIENTOS HABILITADOS PARA EL EJERCICIO DE ACTIVIDADES INDUSTRIALES, COMERCIALES, PROFESIONALES, ARTÍSTICAS Y DE SERVICIOS, QUE NO SE ENCUENTREN EN USO.	
	OFICINAS DE SERVICIOS (AGUA, LUZ, INMOBILIARIAS, SEGUROS, GESTORÍAS, SERV. FUNERARIOS, LOTERÍAS, CONSULTORIO MÉDICO, ETC....)	
POR INDUSTRIAS, BARES Y TIENDAS	CUALQUIER TIPO DE ACTIVIDAD INDUSTRIA	327,66 □
	NAVES DESTINADAS A: ALMACÉN, CELEBRACIONES, ETC....	
	BARES SIN COCINA Y SERVICIO DE COMEDOR SOLO CON BEBIDAS Y TAPAS, PUB, TODO TIPO DE TIENDAS SIN AUTOSERVICIO (TIENDAS ALIMENTACIÓN, PESCADERÍAS, CARNICERÍAS, ESTANCOS, TIENDAS DE ROPA, TIENDAS DE REGALOS, TIENDAS DE MUEBLES Y ELECTRODOMÉSTICOS, FERRETERÍAS,	
RESTAURANTES Y SUPERMERCADOS	RESTAURANTES ENTENDIÉNDOSE COMO TAL LOS ESTABLECIMIENTOS DOTADOS DE COCINA Y SERVICIO DE COMEDOR.	500,81 □
	SUPERMERCADOS ENTENDIÉNDOSE POR TALES AQUELLOS ESTABLECIMIENTOS CON AUTOSERVICIO EN QUE EL CLIENTE COGE LOS ARTÍCULOS Y POSTERIORMENTE PASA POR CAJA, CON SUPERFICIE SUPERIORA DE 50 M2.	
	HOSTALES Y PENSIONES ≤ 10 HABITACIONES	
ALOJAMIENTO HASTA 10 HABITACIONES	HOTELES ≤ 10 HABITACIONES	327,66 □
	APARTAHOTELES ≤ 10 APARTAMENTOS	
	ALOJAMIENTOS RURALES ≤ 10 HABITACIONES	

EPÍGRAFES	SUBEPÍGRAFES	2022
ALOJAMIENTO CON MAS DE 10 HABITACIONES Y CAMPING	HOSTALES Y PENSIONES ≥ 10 HABITACIONES	500,81 □
	HOTELES ≥ 10 HABITACIONES	
	APARTAHOTELES ≥ 10 HABITACIONES	
	ALOJAMIENTOS RURALES ≥ 10 HABITACIONES	
	CAMPING	
COCHERAS, GARAJES Y VIVENDAS EN DISEMINADOS	COCHERAS Y GARAJES NO INCLUIDOS EN LA VIVIENDA, VIVIENDAS UBICADAS EN DISEMINADOS EN LAS QUE SE REALIZA LA RECOGIDA DE RSU CON MENOR FRECUENCIA QUE EN EL NÚCLEO URBANO	73,45 □
PUESTOS VENTA AMBULANTE	PUESTOS DE VENTA AMBULANTE	121,94 □
ENTIDADES BANCARIAS	OFICINAS DE ENTIDADES BANCARIAS O CAJAS DE AHORROS	3.595,06 □
RECOGIDA CONTENE-DORES PARQUE NATURAL	TARIFA APLICABLE POR PUNTO DE RECOGIDA EN PARQUE NATURAL SIERRA DE GRAZALEMA	2.716,99 □
EMPRESAS GENERADORAS DE GRANDES VOLÚMENES DE RESIDUOS	AQUELLAS ACTIVIDADES QUE GENEREN GRANDES CANTIDADES DE RESIDUOS YA SEA POR SU PROPIA PRODUCCIÓN O PROCEDENTES DE OTRAS PLANTAS.	2.671,00 □

NOTAS:

1. Disposición de programa de bonificación del 50% a las nuevas empresas que se creen en la localidad de Grazalema, durante el primer semestre.

2. Cuando radique el comercio, industria, quiosco y otros relacionados anteriormente, en el propio domicilio particular del interesado, tendrán el descuento del 30% en la cuota por este INGRESO PATRIMONIAL correspondiente a dicho domicilio.

ARTÍCULO 7º. DEVENGO.

1. Se devenga la PPCNT y nace la obligación de contribuir desde el momento en que se inicie la prestación del servicio, entendiéndose iniciada, dada la naturaleza de recepción obligatoria del mismo, cuando esté establecido y en funcionamiento el servicio de recogida de basuras domiciliarias en las calles o lugares donde figuren las viviendas o locales utilizados por los contribuyentes sujetos a la presente regulación.

2. Establecido y en funcionamiento el referido servicio, las cuotas se devengarán el primer día de cada periodo natural facturado, salvo que el devengo DE la PPCNT se produzca con posterioridad a dicha fecha, en cuyo caso la primera cuota se devengará el primer día del periodo siguiente.

ARTÍCULO 8º.- DECLARACIÓN Y GESTIÓN.

1. Dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha en que nazca la obligación de contribuir por vez primera, los propietarios de los inmuebles formalizarán su inscripción en matrícula, presentando, al efecto, en la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz o ente o empresa encargada de la prestación del servicio la correspondiente declaración de alta en el modelo oficial establecido, junto con la siguiente documentación:

- 1) Escritura de propiedad o contrato de compraventa.
- 2) Licencia de primera ocupación, en el caso de viviendas de nueva construcción.
- 3) Licencia de inicio de actividad, en el caso de locales de negocio.

Las altas que se produzcan dentro del ejercicio surtirán efectos en el periodo natural de facturación siguiente a la fecha en que nazca la obligación de contribuir, y quedarán automáticamente incorporadas desde ese momento a la matrícula DE PPCNT de recogida de basura y a la PPCPD del servicio de transferencia transporte y tratamiento de residuos sólidos urbanos.

Las altas o incorporaciones, realizadas de oficio, no siendo pues por declaración del propietario del inmueble, se notificarán personalmente a los interesados. Una vez incluido en el censo o matrícula no será necesaria notificación personal alguna, bastando la publicidad anual en el "Boletín Oficial" y tablón de anuncios municipal a los efectos de lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, general Tributaria.

2. Las bajas, modificaciones y cambios de actividad o titularidad que se realicen o comuniquen, ya sea de oficio o por declaración de los interesados respectivamente, dentro de cualquier periodo de facturación natural del año, surtirán efectos a partir del periodo natural siguiente a aquel en el que se realicen o declaren.

El plazo para comunicar las bajas y modificaciones de datos censales será el mismo que se establece para el caso de las altas.

3. Los sujetos pasivos DE la PPCNT de recogida basura, que legalmente dejen de serlo, deben de solicitar con justificación documental, la baja del censo o matrícula, de no ser así seguirán sujetos al pago de todas las cuotas periódicas que se devenguen, incluyendo la del periodo de la fecha, en su caso, de la presentación de la solicitud de baja.

4. La PPCNT de recogida de basura, se gestionará a partir del censo existente y en vigor, habilitándose a la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz a realizar, de oficio, las variaciones que entienda necesarias conforme a la información derivada de las modificaciones producidas en otros tributos, labores propias de inspección, así como del intercambio y cotejo de datos con los registros de emisión de licencias de primera ocupación o inicio de actividad por parte de los distintos Ayuntamientos y que impliquen directamente una obligación de declarar para con la presente PPCNT.

5. El propietario del inmueble será quien figure como obligado tributario en el correspondiente censo o matrícula de esta PPCNT

6. El periodo de facturación y el cobro de la PPCNT será trimestral.

ARTÍCULO 9º. INFRACCIONES Y SANCIONES.

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 178 y siguientes de la Ley General Tributaria.

DISPOSICIÓN FINAL.

La presente Ordenanza PPCNT entrará en vigor el mismo día de su publicación definitiva en el Boletín Oficial de la Provincia, y será de aplicación a partir del 1 de Enero del 2022, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

21/12/22. EL PRESIDENTE. Fdo.: D. CARLOS JAVIER GARCIA RAMÍREZ.

Nº 9.516**AYUNTAMIENTO DE BARBATE
ANUNCIO**

Resolución de Alcaldía nº BRREC-00041-2022 del 28/01/2022, del Ayuntamiento de Barbate por la que ha sido nombrado D. JOSÉ MANUEL CARRIÓN DURÁN como personal eventual.

Habiendo sido nombrado D. JOSÉ MANUEL CARRIÓN DURÁN como personal eventual para ocupar el puesto de trabajo de confianza o de asesoramiento de Secretario Particular con una retribución mensual bruta de 2.471,14 euros, y con las funciones específicas de colaboración y servicio directo a la alcaldía, se publica el mismo para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 104.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

01/02/22. SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO AYTO. DE BARBATE, Miguel Francisco Molina Chamorro. Firmado.

Nº 9.683**AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE**

Expte.: 1230/2021. El Sr. Alcalde-Presidente de este Ilustre Ayuntamiento de San Roque, D. Juan Carlos Ruiz Boix, en uso de las facultades conferidas por el artículo 21 de la Ley 7/85, de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local, ha resuelto dictar con esta fecha el siguiente

DECRETO
VISTO que el presupuesto para el ejercicio 2022, aprobado definitivamente en el pleno ordinario celebrado el día 21/12/2021 y publicado en el BOP de Cádiz nº 245, de fecha 27/12/2021, recoge las retribuciones del personal eventual de confianza.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 104 de la Ley 7/85, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, artículo 176 del R.D.L. 781/86, de 18 de abril, Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, y el artículo 12 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por el presente vengo a disponer el siguiente

ACUERDO

Primero.- Nombrar como personal de empleo eventual de confianza y asesoramiento de este Ayuntamiento a D^a. Cristina Sánchez Bonelo, que actuará como Asesora de Servicios Generales, con el régimen económico propio de este personal y con las retribuciones que vienen recogidas en el presupuesto para el ejercicio 2022 aprobado por el Pleno en sesión ordinaria celebrada el 21/12/2021.

Segundo.- Notificar el presente acuerdo a la interesada, RR.HH, Intervención y Tesorería.

Tercero.- Del presente Decreto deberá darse cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre.

Cuarto.- El presente acuerdo será publicado en el BOP, sin perjuicio de su entrada en vigor desde el día de su firma.

En San Roque, 27/1/22 firma el Sr. Alcalde del Ilustre Ayuntamiento de San Roque, Juan Carlos Ruiz Boix. 28/1/22, la Sra. Secretaria General, Ana Níñez de Cossío. Firmado.

Nº 9.970**AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARIA**

D. JUAN ANTONIO GARCÍA CASAS, LICENCIADO EN DERECHO, SECRETARIO GENERAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE EL PUERTO DE SANTA MARIA

CERTIFICO:

Que con fecha 15 de septiembre de 2021 al punto tercero del orden del día el Pleno de la Corporación acordó por unanimidad aprobar inicialmente el expediente de derogación de la Ordenanza sobre Incremento del Patrimonio Natural.

Que el documento ha estado expuesto al público en el Tablón de Anuncios de esta Casa Capitular desde el 1 de octubre de 2021 hasta el 18 de noviembre de 2021.

Asimismo, el anuncio de este documento se publicó el 14 de octubre de 2021 en el BOP. Nº 196 Anuncio nº 21-086287.

Que el último día habilitado para presentar alegaciones fue el 26 de noviembre de 2021.

Que visto el informe de fecha 16 de diciembre de 2021 de la jefa de sección de Comunicación e Información-OAC donde informa que no consta presentación de alegaciones, ha de entenderse definitivamente derogada la citada Ordenanza.

Y, para que así conste y surta sus oportunos efectos, expido el presente de orden del Teniente de Alcalde, Delegado de Medio Ambiente y Movilidad Sostenible, que lo visa en la ciudad de El Puerto de Santa María.

01/02/22. El Jefe de Servicio de Litoral y Desarrollo Sostenible. Firmado. El Secretario del Ayuntamiento. Firmado. 02/02/22: Visto Bueno del Teniente de Alcalde Delegado/a de Medio Ambiente y Movilidad Sostenible. Firmado.

Nº 9.974

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE

Expte.: 1230/2021. El Sr. Alcalde de este Ilustre Ayuntamiento de San Roque, D. Juan Carlos Ruiz Boix en uso de las facultades conferidas por el artículo 21 de la Ley 7/85, Reguladora de las Bases del Régimen Local, ha resuelto dictar con esta fecha el siguiente:

DECRETO

VISTO el decreto n.º 966 de fecha 02/03/2021, mediante el cual se nombraba a D. Francisco Rodríguez Rodríguez como asesor de servicios generales.

VISTO lo dispuesto en el artículo 104 de la Ley 7/85, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, art. 176 del R.D.L. 781/86, de 18 de abril, Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, y el art. 12 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público.

Por el presente, en uso de las atribuciones que me están conferidas tengo a bien DISPONER:

Primero.- Cesar a D. Francisco Rodríguez Rodríguez del cargo de asesor de servicios generales, agradeciéndole los servicios que ha venido prestando.

Segundo.- El presente decreto tendrá efecto el día 17 de enero de 2022.

Tercero.- Notificar el presente acuerdo a los interesados, RR.HH., Intervención y Tesorería.

Cuarto.- Dar cuenta al pleno en la próxima sesión que se celebre.

En San Roque, a 17/01/22 firma el Sr. Alcalde del Ilustre Ayuntamiento de San Roque, Juan Carlos Ruiz Boix. Firmado. 18/01/22, la Sra. Secretaria General, Ana Núñez de Cossío. Firmado.

Nº 10.044

AYUNTAMIENTO DE ALCALA DE LOS GAZULES ANUNCIO

Expediente 2338/2021. Decreto de Alcaldía número 2021-2074 de fecha veintidós de diciembre dos mil veintiuno, acuerda someter el "Proyecto de Actuación para la adecuación de Casa Albina La Oliva situada en Monte Público Zarza de Alcalá de los Gazules" a fin de destinarla a Casa Rural, promovido por el Ilmo Alcalá de los Gazules", a información pública por plazo de veinte días, por lo que se hace público de conformidad con el art. 42 y 43 de la Ley 7/2002 de 17 de Diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, pudiéndose presentar las alegaciones que se estimen pertinentes.

El expediente se encuentra a disposición de los interesados en el área de Urbanismo del Ilmo. Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules, en horario de atención al público de lunes a viernes de 9,00 a 14,00 h.

En Alcalá de los Gazules, a 03/02/22. El Alcalde, Javier Pizarro Ruiz. Firmado.

Nº 10.120

AYUNTAMIENTO DE JIMENA DE LA FRONTERA EDICTO

Por Resolución de Alcaldía nº 271/2022 de fecha 4 de febrero, se aprobó la Resolución cuya parte dispositiva se transcribe literalmente:

Visto que corresponde a los Tenientes de Alcalde, en cuanto tales, sustituir en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento, al Alcalde, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite a éste para el ejercicio de sus atribuciones, así como desempeñar las funciones del Alcalde en los supuestos de vacante en la Alcaldía hasta que tome posesión el nuevo Alcalde.

Visto que durante los días 4 al 28 de febrero de 2022, el Alcalde se encontrará ausente a efectos de disfrutar del permiso de paternidad.

Por todo ello, en virtud de lo dispuesto en los artículos 23.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de acuerdo con los artículos 44 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

RESUELVO

PRIMERO. Delegar en Ángel Gómez Fernández, Primer Teniente de Alcalde, la totalidad de las funciones de la Alcaldía, en los términos del artículo 23.3 Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, durante el periodo 4 al 28 de febrero de 2022, el Alcalde se encontrará ausente a efectos de disfrutar del permiso de paternidad.

SEGUNDO. La delegación comprende las facultades de dirección y de

gestión, así como la de resolver los procedimientos administrativos oportunos mediante la adopción de actos administrativos que afecten a terceros.

TERCERO. El órgano delegado ha de informar a esta Alcaldía, a posteriori, y, en todo caso, cuando se le requiera para ello, de la gestión realizada y de las disposiciones dictadas en el período de referencia, y con carácter previo de aquellas decisiones de trascendencia, tal y como se prevé en el artículo 115 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

CUARTO. La delegación conferida en el presente Decreto requerirá para su eficacia la aceptación del órgano delegado, entendiéndose ésta otorgada tácitamente si no se formula ante esta Alcaldía expresa manifestación de no aceptación de la delegación en el término de tres días hábiles contados desde el siguiente a aquel en que le sea notificada esta resolución.

QUINTO. La presente resolución será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia, dándose cuenta de su contenido al Pleno de la Corporación en la primera sesión que esta celebre.

SEXTO. En lo no previsto expresamente en esta resolución se aplicarán directamente las previsiones de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, en cuanto a las reglas que para la delegación se establecen en dichas normas.

Contra este Decreto, que pone fin a la vía administrativa, de conformidad con lo que establece el artículo 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de acuerdo con lo que dispone el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponerse, con carácter previo y potestativo, Recurso de Reposición ante la Alcaldía de este Ayuntamiento, en el término de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de su notificación, o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Algeciras en el término de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de su notificación. No obstante, podrá interponer cualquier otro, si lo considera conveniente.

Lo que remito se publica, a los efectos oportunos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Lo que se hace público para general conocimiento. Jimena de la Frontera (Cádiz) a 4 de febrero de 2022.-

EL ALCALDE. Fdo.: Francisco J. Gómez Pérez. El Concejal, Ángel Gómez Fernández. Firmado.

Nº 10.278

AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR DE LA FRONTERA ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2020, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://castellardelafrontera.sedelectronica.es>].

Castellar de la Frontera a 4 de Febrero de 2022.- EL Alcalde, D. Adrián Vaca Carrillo. Firmado.

Nº 10.279

AYUNTAMIENTO DE OLVERA EDICTO

Dictaminada por la Comisión Especial de Cuentas, en sesión extraordinaria de 2 de febrero de 2022, la Cuenta General del ejercicio de 2020, se expone al público junto con el informe de dicha Comisión, por el plazo de 15 días durante los cuales los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que estimen necesarios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

04/02/22. EL ALCALDE. Fdo.: Francisco Párraga Rodríguez. Nº 10.297

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