

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: STAR CONTAINER SPAIN SA

Expediente: 11/01/0015/2022

Fecha: 05/04/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11003392012002

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa STAR CONTAINER SPAIN S.A., con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2022, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 2-11-2021, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 18-01-2022, y subsanado definitivamente el 4 de abril de 2022, 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 STAR CONTAINER SPAIN S.A., 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 5 de abril de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

CONVENIO COLECTIVO STAR CONTAINER SPAIN S.A.

CLAUSULAS GENERALES**ARTÍCULO 1º - AMBITO DE APLICACIÓN**

Ámbito territorial. El presente convenio colectivo obliga a la empresa STAR CONTAINER SPAIN S.A. y a sus empleados en Algeciras.

Ámbito funcional. El presente Convenio afectará a los trabajadores/as de la Empresa Star Container Spain, S.A.

Los preceptos del presente Convenio afectarán a todas las categorías profesionales de la Empresa mencionada en este artículo, excepto los empleados fuera de convenio, los cuales negociarán independientemente sus temas económicos.

ARTICULO 2º - VIGENCIA Y DURACION

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, y su duración será desde el 1 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2022.

Las partes quedan facultadas a proceder a la denuncia del presente Convenio, con un preaviso de un mes como mínimo antes de que se produzca el vencimiento del mismo.

ARTICULO 3º - PAZ LABORAL

Durante todo el período de vigencia, ambas partes, acuerdan no llevar a cabo ningún tipo de presión para variar cualquier norma del presente Convenio, ya sea jurídica, administrativa o social, que puedan perjudicar al proceso normal de trabajo

ARTÍCULO 4º - COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria que será integrada por 6 componentes (3 por la Representación de los Trabajadores y 3 por la Dirección de la Empresa) y sus respectivos asesores.

Las representaciones serán designadas proporcionalmente, al porcentaje de representatividad ostentada en la Comisión Negociadora.

Esta Comisión Paritaria se regirá por las siguientes normas:

- Las fundamentales competencias de la Comisión serán las de interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del Convenio, velar por el cumplimiento del mismo y, asimismo de los demás temas previstos en las leyes y las diferentes Artículos del propio Convenio.

- El procedimiento de reclamación se iniciará mediante escrito de uno de los interesados ante la Comisión Paritaria, superficialmente motivado, debiendo concretar en todo caso el objeto de la reclamación y pretensión de la parte.

A partir de la recepción de dicho escrito, la Comisión Paritaria, se reunirá cuantas veces sea necesario y recibirá cuanta información de todo tipo sea conveniente, debiendo resolver en un plazo máximo de 15 días naturales desde la recepción del escrito de reclamación.

Para que en el caso de que la misma no logre solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET las partes se sometan al procedimiento de mediación arbitraje y conciliación correspondiente al SERCLA como vía previa y necesaria y antes de acudir a la jurisdicción.

CONDICIONES ECONOMICAS**ARTÍCULO 5º - RETRIBUCIONES**

Los incrementos salariales se aplicarán teniendo como base los salarios a 31 de diciembre del año 2020.

Los porcentajes de subidas salariales serán los siguientes:

AÑO 2021: 0 %.

AÑO 2022: 2,3% sobre todos los conceptos económicos recogidos en el art. 5 del convenio, con la excepción del precio de la hora extraordinaria que se define específicamente en el artículo 23.

Dicho incremento será aplicado a los siguientes conceptos:
Salario Base
Antigüedad
Plus Transporte
Plus Turno
Complemento Salarial
Plus Festivo
Plus tóxico, penoso, peligroso.
Plus de Embarque.
Bolsa de Estudios y Ayuda a Disminuidos.

Para el resto de conceptos salariales, su importe y revisión durante la vigencia del presente convenio vendrá especificado en su artículo correspondiente

ARTÍCULO 6º - SISTEMA DE PRODUCCION

El plus de producción lo perciben aquellos trabajadores que intervienen directamente en la producción y siempre que sus funciones se realicen en algunos de los siguientes puestos de trabajo:

1.- Reparadores de contenedores.
2.- Carretilleros.
3.- Mecánicos.
4.- Puerta (Cortijo Real).
5.- Almaceneros.
6.- Lavadero.

A los trabajadores que reúnan los requisitos para percibir este plus se les garantizará un devengo mínimo de 200 € brutos mensuales en concepto de Producción Variable, siempre que se haya trabajado el mes completo.

Para proceder a la cuantificación del plus de producción se aplicará la regla siguiente:

Número Total de contenedores = Número de gate ins + Número de Live reefer contenedores + Número de contenedores de inspección en TTIA.

El resultado se divide entre el total de días que los trabajadores, que cumplen los requisitos, han trabajado (o estado libre por día de compensatorio o vacaciones).

El importe diario será el que se aplique para el cálculo de la producción de cada uno de los trabajadores, que cumplen los requisitos contenidos en este artículo.

El importe por contenedor queda fijado en 2,21 para el año 2021. Este importe será objeto de revisión en los términos contemplados en el art. 5 de este convenio colectivo.

Este plus no se percibe durante los periodos en que el trabajador se encuentre en situación de baja médica por enfermedad común ni tampoco en los supuestos de licencias o situaciones similares.

Por el contrario, si se percibirá por el trabajador en situación de baja por accidente de trabajo.

El plus de producción no lo percibirán aquellos trabajadores que no cumplen los requisitos contenidos en este artículo, tampoco en aquellos supuestos en que los trabajadores tengan contemplados acuerdos colectivos o particulares de condiciones laborales en atención a las peculiaridades del trabajo que desarrollen.

ARTÍCULO 7º - PLUS DE TRANSPORTE

Los porcentajes de subidas para este concepto, de conformidad con el artículo 5º del presente convenio, serán los siguientes:

Año 2022, incremento del 2,3%

ARTICULO 8º - COMPLEMENTO SALARIAL

Únicamente para aquellos trabajadores que venían cobrando este complemento salarial, el incremento y sus posteriores revisiones durante la vigencia del Convenio serán conformes a lo descrito en el artículo 5º.

ARTÍCULO 9º - SALARIO MINIMO CONVENIO

Todo trabajador contratado por la Empresa, acogidos al presente Convenio, en virtud de un contrato de carácter especial y no se ajuste en la práctica a lo contratado tendrá garantizado como mínimo un salario igual al de peón, que figura en las retribuciones de este Convenio.

Para el contrato en prácticas y de aprendizaje, se estará a su propia regulación.

ARTÍCULO 10º - PLUS FESTIVO

Se acuerda un complemento (Plus) por trabajo en día festivo, en la cantidad 61,03 euros, establecidos a fecha 31 de diciembre de 2020, para por cada día trabajado en cualquiera de los 14 festivos establecidos en el calendario laboral por la Legislación vigente y de los tres festivos negociados en el presente Convenio (24 y 31 de diciembre y 5 de enero), excepto para trabajadores sujetos a cuadrantes de rotación de 4º y 5º Turno, ya que tienen un plus específico pactado para ellos.

Para el personal a 2º Turno si viene a trabajar sábado, domingo o festivo se le abonará este plus por día trabajado, más las horas extraordinarias que realice.

Los porcentajes de revisión para este concepto serán el 2,3% a partir del día 1 de enero de 2022 (a tenor de lo pactado en el art. 5), siendo el importe bruto a percibir de 62,43 euros.

ARTÍCULO 11º - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores percibirán cuatro pagas extraordinarias, que se harán efectivas tal y como se indican a continuación:

El abono de las cuatro pagas será calculado a razón de 30 días de salario base más complemento personal de antigüedad.

Dichas pagas se percibirán los días 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre o los inmediatamente anteriores si estos fueran festivos.

Los trabajadores que hayan estado de baja por IT de accidente de trabajo durante los periodos de devengo correspondiente de las pagas extras, percibirán íntegro el importe de las pagas que corresponda con cargo a la empresa.

ARTÍCULO 12º - PREMIO DE ANTIGÜEDAD

El Premio de Antigüedad se percibirá por años de servicio, y se devengará a partir del mes siguiente en el que el trabajador cumple el citado año, dicho importe consistirá en una cantidad absoluta, igual para todas las categorías profesionales, quedando establecido en 16,50 euros brutos mensuales por años de servicio a abonar mensualmente.

En todo caso, el tope será de 25 años.

Se respetarán las antigüedades superiores a 25 años y se incrementarán en el porcentaje que incrementen los salarios.

La fecha inicial para su determinación será, en todos los casos, la del ingreso en la Empresa

Los porcentajes de revisión para este concepto serán el 2,3% a partir del día 1 de enero de 2022 (a tenor de lo pactado en el art. 5), siendo el importe bruto a percibir de 16,88 euros.

ARTÍCULO 13º - ANTICIPOS

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir los viernes, en sus respectivos centros de trabajo, hasta el 90% de la retribución devengada acordada previamente, en concepto de anticipo.

ARTÍCULO 14º - TRANSPORTE Y DIETAS

El personal que, para cumplir una misión determinada, tuviera que desplazarse a otra localidad o al extranjero se le abonará todos los gastos previa justificación del trabajador.

Cuando el trabajador, de acuerdo con la Empresa, haga prestación de su vehículo a ésta, el precio del Kilometraje queda establecido en 0,24 euro/Km

Los porcentajes de revisión para este concepto serán el 2,3% a partir del día 1 de enero de 2022 (a tenor de lo pactado en el art. 5), siendo el importe bruto a percibir de 0,25 euros/Km.

Si un trabajador es desplazado fuera de la provincia por un tiempo superior a 30 días consecutivos, el trabajador dispondrá de dos días laborables, elegidos por él para asuntos relacionados con el desplazamiento o traslado.

Por cada 15 días consecutivos que el trabajador permanezca en régimen de desplazamiento, disfrutará de un día laborable de Compensatorio, independientemente de las vacaciones reglamentarias y/o descansos compensatorios generales que pudieran corresponderle por el propio Calendario de Turnos.

ARTÍCULO 15º - BAJAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO

En los supuestos de baja laboral por cualquier tipo de enfermedad común, las empresas abonarán, junto a la prestación económica por incapacidad temporal de seguridad Social, una cantidad tal que, sumada a la citada prestación, en total suponga que sus trabajadores perciban una cantidad equivalente al 85% de la base de cotización del mes anterior a la baja, excluida la parte proporcional de paga extra del mes anterior desde el primer día.

En los supuestos de baja laboral por cualquier tipo de enfermedad que tenga su origen en un accidente de trabajo, las empresas abonarán, junto a la prestación económica por incapacidad temporal de seguridad Social, una cantidad tal que, sumada a la citada prestación, en total suponga que sus trabajadores perciban una cantidad equivalente al 100 % de la base de cotización del mes anterior a la baja, excluida la parte proporcional de paga extra del mes anterior desde el primer día.

Para los empleados adscritos al 5º Turno, por cada día de baja en jornada laboral, el trabajador recuperará 0,105 días de vacaciones para su posterior disfrute durante el año natural.

ARTÍCULO 16º - PLUS PELIGROSO, TÓXICO y PENOSO

Al personal que realice trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos, se le abonará un plus mensual de peligrosidad, en las siguientes cuantías:

1 Circunstancia:	188,60 €/mes.
2 Circunstancias:	207,89 €/mes.
3 Circunstancias:	233,48 €/mes.

Para todos aquellos trabajadores que vienen cobrando en la actualidad el Plus de Peligrosidad se abonará las 3 circunstancias

Los porcentajes de revisión para este concepto serán el 2,3% a partir del día 1 de enero de 2022 (a tenor de lo pactado en el art. 5), siendo el importe bruto a percibir:

1 Circunstancia:	192,94 €/mes.
2 Circunstancias:	212,67 €/mes.
3 Circunstancias:	238,85 €/mes.

ARTÍCULO 17º - TRABAJO A TURNOS

El hecho de que un trabajador perciba este plus, aunque no lo realice, conlleva que la Empresa por razones organizativas, lo podrá reubicar en el sistema de turnos que se le está abonando.

La regulación concreta de cada una de las modalidades de Sistemas de Trabajos a Turnos quedará de la siguiente forma:

Personal encuadrado en Sistema de Trabajo a 2 Turnos:

Los trabajadores encuadrados en un sistema de Segundo Turno recibirán el importe recogido en la tabla salarial del Anexo I.

Personal encuadrado en Sistema de Trabajo a 4 Turnos:

Para el personal que esté encuadrado en un sistema de Cuarto Turno recibirá un importe mensual de 323,15 euros brutos.

Dentro del mismo ya se contemplan el Plus Festivo que remunera todos los festivos que tuviese que trabajar al año, así como la prestación de servicios en sábados y/o domingos. Por lo tanto, en este Plus de Turnos estarán incluidos ambos conceptos.

Los porcentajes de revisión para este concepto serán el 2,3% a partir del día 1 de enero de 2022 (a tenor de lo pactado en el art. 5), siendo el importe bruto a percibir será es 330,58 euros.

Las vacaciones del personal a 4º Turno se tendrán que disfrutar en 2 ciclos como máximo, previo acuerdo con la Empresa.

Personal encuadrado en Sistema de Trabajo a 5 Turnos:

El personal que actualmente está encuadrado en el Sistema de 5º Turno ha de realizar oficialmente, las 1.700 horas/año establecidas en este Convenio para el año 2021 y durante toda la vigencia del presente Convenio.

De cualquier manera, este personal realizará sólo las horas que realmente le corresponda de acuerdo con el calendario anual elaborado por la Empresa para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Los trabajadores encuadrados en un sistema de Quinto Turno recibirán el importe recogido en la tabla salarial del Anexo I.

Los porcentajes de revisión de los precios establecidos para este concepto -tanto para las modalidades de 2º, 4º o 5º Turnos serán los que resulten de aplicar el porcentaje de subida recogidos en el art. 5 del convenio

ARTÍCULO 18º - NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

La bonificación por trabajo nocturno será del 30% sobre el salario base según convenio, y se le regulará de acuerdo con las siguientes normas:

A) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente, por las horas trabajadas

B) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro se cobrarán con la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

C) Ningún trabajador permanecerá en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Este artículo no afectará al personal que tiene acordado un Plus de 5 Turno

ARTÍCULO 19º - PLUS EMBARQUE

Se reconoce un Plus Embarque de 33,51 euros brutos/ mes para aquellos trabajadores que asistan diariamente a bordo de buque para la reparación de contenedores frigoríficos.

Para aquellos que suban ocasionalmente durante un mes, se abonará la parte proporcional.

Los porcentajes de revisión para este concepto serán el 2,3% a partir del día 1 de enero de 2022 (a tenor de lo pactado en el art. 5), siendo el importe bruto a percibir será es 34,28 euros.

ARTÍCULO 20º - FONDO ECONÓMICO

La Empresa establece un fondo económico en la cuantía de 10.000. Esta cantidad podrá ser solicitada por el trabajador en caso de necesidad.

En todos los casos se estudiará por parte de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores la asignación de la misma. Habrá que evaluar y negociar por ambas partes los criterios de reparto.

ARTÍCULO 21º - MOVILIDAD FUNCIONAL

En relación con la Movilidad Funcional, se estará a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 22º - JORNADA DE TRABAJO

La Jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el periodo de vigencia del Convenio será de 1.732 /año.

Cuando se trabaje con el sistema de Jornada Continuada, el cómputo de las horas se aplicará considerando la media de hora de bocadillo como trabajo efectivo.

Igualmente, para el cómputo de la jornada diaria, ésta se iniciará y finalizará en el puesto de trabajo.

La Empresa publicará anualmente el calendario laboral, que deberá ser expuesto en los tablones de anuncios en el primer mes del año, indicándose en el mismo el horario de trabajo diario, la jornada ordinaria semanal y anual, el régimen de descanso durante la jornada, entre jornadas y semanal, los días festivos e inhábiles, así como el régimen de rotación, cuando existan trabajos a turnos.

Las modificaciones sustanciales colectivas, que afecten a los horarios o distribución de la jornada, así como al régimen habitual de descanso semanal, deberán ir precedidas de un período de consultas de 15 días con los Representantes de los Trabajadores para llegar a acuerdos en su implantación.

La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificado por el Empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación de al menos 30 días de la fecha de su efectividad. Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en derecho procedan.

En caso de existir descansos compensatorios por exceso de horas trabajadas, la concreción del disfrute de los descansos compensatorios se solicitará con un plazo mínimo de 7 días de antelación y será aprobados exclusivamente por la Empresa con el único fin de adecuar en todo momento, los recursos necesarios para no perjudicar la producción ordinaria.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero se considerarán festivos independientemente de los 14 ya existentes

Para el personal adscrito al 5º Turno, la jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el período de vigencia del Convenio será de 1700 horas.

Con la jornada anterior, los trabajadores adscritos al 5º Turno podrán disfrutar de un turno completo (6 días laborables) como descanso, previa acuerdo de la Empresa y con un plazo mínimo de solicitud de 15 días. En ningún caso, dos empleados adscritos al mismo turno podrán disfrutar de dichos descansos de modo simultáneo

Preferentemente, y por motivos organizativos, el disfrute de los 6 días de descanso contemplados anteriormente, serán disfrutados de forma continua.

ARTÍCULO 23º - HORAS EXTRAORDINARIAS

Con las limitaciones establecidas en el Artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, el precio de la hora extraordinaria será 17.27 euros brutos, siendo el mismo importe para todas las categorías.

ARTÍCULO 24º - VACACIONES ANUALES

Las vacaciones serán de 23 días hábiles para todo el personal afectado por el presente Convenio. Como máximo se disfrutarán en dos períodos de tiempo.

La fecha de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores. El trabajador conocerá las fechas que le corresponda dos meses antes al menos, del comienzo del disfrute. Las vacaciones se disfrutarán, obligatoriamente, dentro de cada año natural, no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica.

ARTICULO 25º - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, tal y como establece el acuerdo alcanzado al efecto el 30 octubre de 1995 entre CONFE METAL, U.G.T. y CC.OO.

La clasificación del personal por grupos profesionales tal y como refleja el mencionado Acuerdo, se establece y acuerda en el Anexo I de este Convenio, no estando la Empresa obligada a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran. Cualquier duda, incidencia o error de interpretación, será resuelto por la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio.

Se acuerda la creación de una Comisión mixta de estudio sobre la clasificación profesional existente en la empresa y que tendrá por objeto el correcto encuadramiento de los trabajadores de la plantilla

CONDICIONES SOCIALES**ARTÍCULO 26: LICENCIAS ESPECIALES**

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a solicitar licencias con salario real por los conceptos y durante los días que se relacionan, con la debida justificación.

1.- Por matrimonio 17 días naturales. Los días podrán ser disfrutados antes de la fecha de celebración del matrimonio.

2.- Por natalidad: será de aplicación lo contenido en el número 4 del artículo 48 redactado por el apartado doce del artículo 2 del R.D.-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación («B.O.E.» 7 marzo).

3.- Por fallecimiento del cónyuge, descendientes, ascendientes del trabajador y su cónyuge y hermanos del trabajador y su cónyuge: 3 días naturales.

Si el fallecimiento se produce fuera de los límites de la provincia, previa justificación de la distancia: 3 días naturales más.

4.- Por enfermedad grave del cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el segundo grado: 3 días naturales. Cuando en este supuesto el trabajador necesite efectuar desplazamiento de más de 70 Km desde su domicilio, serán de 4 días naturales. En cualquier caso, se considerará el ingreso en instituciones sanitarias como enfermedad grave.

Estos días comenzarán en cualquier momento durante el período de hospitalización, pero deberán ser disfrutados todos los días de forma continuada. En todo caso, se requerirá justificación de la hospitalización.

5.- Por primera comunión de hijos, hermanos, siempre que éstos convivan con el trabajador, que se celebre en día laborable: 1 día.

6.- Por exámenes, previa justificación: las horas necesarias.

7.- Por matrimonio de hijos y hermanos: 1 día natural

8.- Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural

9.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (Estatuto de los Trabajadores, Art. 37.3d)

10. Para acompañamiento del cónyuge o hijos, a centros de diagnósticos a instancias del SAS, a centro del SAS o concertado, cuya localización exceda de los 70 Km. del domicilio del trabajador: Un máximo de 3 días al año.

11.- Para poder atender asuntos propios que lo requieren, 4 horas (media jornada de trabajo) en el año 2021, y hasta 8 horas (1 jornada de trabajo) en el año 2022.

Todas las anteriores licencias serán igualmente de aplicación para las parejas de hechos que estén registradas a tales efectos.

ARTICULO 27º - EXCEDENCIAS

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 tres meses ni superior a cinco años.

En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que ostenten cargo sindical de carácter comarcal o de mayor ámbito territorial, tendrán derecho, si lo solicitan, a situarse en situación de excedencia forzosa en los términos que se establece en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 28º - PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa dotará a su personal fijo y eventual, sin distinción de edad ni sexo, de dos prendas de trabajo por cada seis meses, adecuadas a las misiones que tengan asignadas.

El vestuario de invierno constará de un jersey, un gorro de lana y un chaquetón, a entregar una sola vez al año. Esta entrega habrá de coincidir con la temporada de otoño-invierno. En ningún caso, se admitirá la sustitución por cantidades en metálico aparte. No obstante, en los trabajos especiales que así lo requieran, como las que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, la Empresa concederá cuantas prendas de trabajo sean necesarias, previa devolución de las otras.

Las prendas de trabajo no llevarán ningún rótulo, salvo que exista acuerdo entre la Empresa y la Representación Sindical de la misma, de no llegar a acuerdo, se usará una tarjeta plastificada que indique a la Empresa y al trabajador. Las medidas de dicha tarjeta no excederán de 130 x 75 mm. Se portará en zona visible, a poder ser en el lateral izquierdo superior de la prenda de trabajo. Esta no será cosida a la misma.

ARTÍCULO 29º - PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

Con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que por deficiencia o reducción de sus condiciones físicas den lugar a la disminución del rendimiento normal de su capacidad o categoría, el personal con capacidad disminuida pasará a efectuar otros trabajos en la misma Empresa con la retribución que tenía en el anterior.

Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por la edad, la Empresa obligatoriamente lo acoplará, de acuerdo con la Representación Sindical, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndose la retribución que viniera percibiendo

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad no infecto contagiosa, se produjera una incapacidad permanente parcial o total para el trabajador, la Empresa, de acuerdo con los representantes sindicales, acoplará necesariamente al trabajador al puesto de trabajo compatible con su capacidad, asignándole el sueldo de su nuevo puesto de trabajo. En todo caso, los puestos cubiertos por este personal con capacidad disminuida no podrán exceder del 10% de la plantilla de la Empresa, siempre que los trabajadores afectados hubieran pasado el Tribunal Médico.

ARTICULO 30º - BOLSA DE ESTUDIOS Y AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

- AYUDA ESCOLAR: 155,98€ /AÑO

El derecho a dicha bolsa se devengará desde los 0 años y hasta la finalización de los estudios

Hasta los 4 años y a partir de los 16 años en que la enseñanza deja de ser obligatoria. Para proceder al pago de esta cantidad, el trabajador está obligado a presentar, en el Departamento de Recursos Humanos, un certificado que justifique la asistencia de su hijo/a a un centro de enseñanza.

Los porcentajes de revisión para este concepto serán el 2,3% a partir del día 1 de enero de 2022 (a tenor de lo pactado en el art. 5), siendo el importe bruto a percibir de 159,58 euros.

- HIJOS CON DISCAPACIDAD:89,37 /MES.

Los porcentajes de revisión para este concepto serán el 2,3% a partir del día 1 de enero de 2022 (a tenor de lo pactado en el art. 5), siendo el importe bruto a percibir de 91,43 euros.

ARTÍCULO 31º - SEGURO DE VIDA

Se acuerda que todos los trabajadores acogidos a este Convenio, disfrutarán de una póliza de cobertura por seguro de vida, el capital asegurado para la vigencia del convenio será:

CONTINGENCIAS	2021/2022
Muerte natural.	
Incapacidad permanente absoluta.	50.332.16 €
Incapacidad permanente total.	
Muerte por accidente	107.855,25 €

En los supuestos de muerte, serán beneficiarios los familiares que el trabajador hubiese designado o en su defecto los llamados a sucederle por orden legal de la sucesión "abintestato".

La Empresa sólo vendrá obligada al pago del seguro en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza. Sólo serán asegurables, las personas del colectivo que reúnan las condiciones fijadas en este Artículo.

La Empresa resultará subsidiariamente obligada al pago de estas prestaciones, única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la Compañía Aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes, salvo en los supuestos de suspensión de pago, quiebra legalmente declarada, o por no inclusión maliciosa del trabajador en la relación de asegurados.

En los supuestos de no inclusión por la Compañía Aseguradora de alguno de los miembros del colectivo, de todos o alguno de los riesgos asegurados, la Empresa lo comunicará a la Comisión Paritaria de la interpretación del Convenio, a efectos de encontrar una posible solución.

ARTICULO 31. BIS: La empresa concertará a partir de la publicación y entrada en vigor de este convenio, un seguro colectivo médico privado que cubra a la totalidad de los trabajadores de la plantilla, asumiendo el 100% de su coste, debiendo dar cuenta de los particulares de la póliza a la Representación de los Trabajadores a los efectos de consulta.

CLASULAS DE EMPLEO**ARTÍCULO 32º - PROMOCIÓN**

El Peón y Auxiliar Administrativo que a la firma del Convenio lleve en la Empresa cuatro o más años en la misma categoría profesional, pasará a percibir los emolumentos de la categoría de Especialista o la de Oficial de 2ª Administrativo, respectivamente.

Los Especialistas, Oficiales de 3ª y Oficiales de 2ª, al cumplir cinco años de servicios en la presa, con dicha categoría, tendrán derecho a solicitar, y tomar parte, en un examen de promoción. Si obtuvieran la aprobación y existiera plaza vacante en la categoría superior correspondiente, pasarán a ocuparla y de no haber vacante comenzarán a percibir los salarios correspondientes a la misma, continuando en su categoría anterior con derecho a cubrir la primera vacante que se produzca.

Se mantiene la categoría de Oficial de 1ª Especial y pertenecerán a ella los oficiales que sepan desarrollar con toda perfección las condiciones establecidas en el mencionado anexo para su categoría y especialidad.

ARTÍCULO 33º - CESES

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vienen obligados a poner en conocimiento de la misma dichas circunstancias, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso: 15 días.

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

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar y al finalizar dicho período los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho de trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario de cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

La Empresa vendrá obligada a preavisar con los mismos plazos que el trabajador, en caso de terminación del contrato. El incumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario por cada día de retraso en el preaviso.

ARTÍCULO 34º - CONTRATOS DE TRABAJO

Todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinada en los supuestos que marca la Ley

Asimismo, en los diferentes tipos de contratos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente.

Todos los contratos de trabajo de duración determinada deberán concretarse por escrito y de ellos se firmarán, al menos, cuatro ejemplares de los que uno se entregará al trabajador y otro a los Representantes de los Trabajadores.

El personal eventual se limita al 20% de la plantilla de trabajadores fijos

Los contratos de formación y en prácticas tampoco podrán exceder el 15% de la plantilla de trabajadores fijos de la Empresa.

Los contratos eventuales podrán tener, como máximo la duración que establezca, en cada momento, el Convenio Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa de Metal de la Provincia de Cádiz y tan sólo admitirán una prórroga desde su inicio.

ARTÍCULO 35º - ACTIVIDADES SUSCEPTIBLES DE SUBCONTRATACIÓN

Serán consideradas actividades susceptibles de subcontratación, las tareas de limpieza de oficinas y resto del centro de trabajo, así como la Seguridad y Vigilancia. Para cualquier otra actividad, la Empresa acordará en Comisión Mixta Paritaria la subcontratación de las mismas.

ARTÍCULO 36º - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y VIGILANCIA

Se crea una Mesa o Comisión de seguimiento y vigilancia para el cumplimiento de la legislación en materia de contratación, seguridad y salud, con estudio de todas las irregularidades en dicha materia a efectos de conseguir que se apliquen los elementos correctores oportunos.

Esta Comisión será fundamentalmente técnica, y estará compuesta por un máximo de tres miembros por cada parte.

Esta Comisión podrá ser convocada a instancias de cualquiera de las partes.

ARTÍCULO 37º - ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

La acción sindical en la Empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS, ley 11/85 de 2 agosto BOE del 8/8/85), así como por lo que en esta materia se regule en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, la Empresa acepta, que el crédito de horas mensuales retribuidas sea de 25 horas mensuales para los miembros del Comité de Empresa que determina el Artículo 68 de Estatuto de los Trabajadores, se acumularán en cómputo trimestral. Estas horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, se podrán acumular en uno o varios miembros de sus componentes, sin rebasar el máximo total determinado por Convenio, pudiendo queda relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

No se computará dentro del baremo de horas establecido en el precepto legal antes mencionado, las horas invertidas en el seno de la Empresa en negociaciones con el Empresario, previa petición dirigida por escrito al mismo.

ARTÍCULO 38º - GARANTIA

Si algún trabajador viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas de las aquí establecidas, aquéllas les serán respetadas.

ARTÍCULO 39º - PLUS DE JEFE DE EQUIPO

El jefe de Equipo efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc. En un número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe de Equipo que no efectúe trabajo manual, podrá tener un número ilimitado de trabajadores bajo sus órdenes.

El jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquélla superada.

El Plus que percibirá el jefe de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría, a no ser que se haya tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 40º - DESPIDOS

Cuando se originen detenciones o prisiones preventivas por delitos comunes, se considerarán como suspensión temporal de la relación laboral, hasta que el organismo competente dicte sentencia o se verifique el sobreseimiento del expediente. En el caso de que la sentencia sea absolutoria, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo en el plazo no superior a diez días laborales.

Igualmente no será motivo de despido faltar al trabajo por detención del trabajador cuando dicha detención sea motivada por conflictos laborales o político sociales ajenos a la Empresa y que no tengan repercusión en la misma, entendiéndose

que dicho tiempo de detención o prisión se considerará como suspensión temporal de la relación laboral, siendo la readmisión ajena a la sentencia que, en su día, dictasen los organismos competentes o al sobreseimiento del expediente siempre que el trabajador se reintegre a su puesto de trabajo en el plazo de diez días laborales desde su puesta en libertad. Esta condición sólo tendrá efectividad en los supuestos de detenciones o prisiones preventivas por dos veces, y en los de condena privativa de libertad por una sola vez.

ARTÍCULO 41º - ABSORCIONES

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos los conceptos retributivos regulados en este Convenio, únicamente tendrán aplicación y eficacia si globalmente consideradas y sumadas a las anteriores vigentes, sobrepasan la cuantía de los conceptos de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas por este Convenio

Art. 42: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y de oportunidades, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de las relaciones laborales.

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones de STAR CONTAINER SPAIN S.A. en el marco de este Convenio Colectivo, y estará presente en cualesquiera de sus políticas de Recursos Humanos, especialmente en aquellas que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso laboral, sexual y del acoso por razón de sexo.

A estos efectos se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

– En materia de selección y promoción profesional: Garantizar la inexistencia, en las bases de las convocatorias de selección y promoción, así como de cambio de destino, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo.

– En materia de retribuciones: Garantizar, en aquellos conceptos retributivos que queden a discreción exclusiva de STAR CONTAINER SPAIN S.A., la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

A tal efecto se entiende que, a igualdad de condiciones laborales en lo referente a dependencia, antigüedad, puesto de carrera profesional y condiciones personales, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por aquellos complementos que con carácter «ad personam» tengan su justificación en situaciones derivadas de anteriores normativas reguladoras.

– En materia de información, comunicación y sensibilización: En todas las comunicaciones e informaciones de STAR CONTAINER SPAIN S.A., así como en sus actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento, se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a crear una Comisión de Igualdad, como órgano paritario, formado por dos (2) representantes uno por cada parte, que podrán estar asesorados por una segunda persona.

Dicha Comisión se encargará de las siguientes funciones:

– Vigilar la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

– Negociar medidas dirigidas a promover la igualdad entre ambos géneros.

– Comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha por la Comisión

DISPOSICION FINAL PRIMERA

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la legislación vigente, así como el Convenio Provincial del Metal y el Convenio General del Metal, excepto en todas aquellas condiciones económicas contenidas en ambos Acuerdos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA - FORMACIÓN CONTINUA

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan incorporar íntegramente, asumiéndolo, el acuerdo de 10 de marzo de 1994 por el que se acordó, constituir la "Comisión Paritaria de Formación Continua". La Comisión Paritaria regulada en el Art.4 del presente Convenio queda facultada para renovar y desarrollar cuantas iniciativas sean conducentes a la aplicación de dicho acuerdo, y queda incorporado al Convenio como anexo del mismo.

SEGUNDA. -CLAUSULA DE EMPLEO

En el caso de tener que acometer una reestructuración o desaparición de STAR CONTAINER SPAIN S.A., por causa no imputable a los Trabajadores, el Grupo A.P. Moller-Maersk Group se compromete a re-emplazar el sobrante de personal en algunas de las Empresas del Grupo y, prioritariamente en Algeciras, teniendo en cuenta, obligatoriamente, la siguiente premisa:

- Existencia de puestos libres.

El plazo de la presente cláusula expirará en conexión con el plazo del Convenio que se firme.

TERCERA. - JUBILACION PARCIAL.

La empresa facilitará el acceso a la jubilación parcial de todos los trabajadores. El acceso a la jubilación parcial se hará en los términos y con los requisitos fijados por la Seguridad Social a la fecha de la firma de este convenio colectivo. Al tiempo de firmarse este convenio la reducción de jornada está comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75%.

Cualquier cambio legislativo sobre esta materia que modifique los presupuestos y requisitos existentes a la firma de este convenio precisará para ser aplicado el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

TABLA AÑO 2021				
PERSONAL OBRERO	SALARIO BASE	PLUS TRANS.	PLUS 2 TURNOS	PLUS 5 TURNOS
PEON	41,93	0,53	1,74	19,26
PEON ESPECIALISTA	43,19	0,55	1,76	19,26
MOZO ALMACEN	43,19	0,55	1,76	19,26
OFICIAL 1ª A	44,81	0,57	1,81	19,26
OFICIAL 1ª	44,32	0,56	1,80	19,26
OFICIAL 2ª	43,79	0,55	1,79	19,26
OFICIAL 3ª	43,38	0,55	1,76	19,26
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
OFICIAL 1ª	1.392,84	17,21	53,91	577,78
OFICIAL 2ª	1.360,59	16,14	53,91	577,78
AUXILIAR	1.304,33	16,14	53,91	577,78
TABLA AÑO 2022				
PERSONAL OBRERO	SALARIO BASE	PLUS TRANS.	PLUS 2 TURNOS	PLUS 5 TURNOS
PEON	42,90	0,54	1,78	19,70
PEON ESPECIALISTA	44,18	0,56	1,81	19,70
MOZO ALMACEN	44,18	0,56	1,81	19,70
OFICIAL 1ª A	45,84	0,58	1,85	19,70
OFICIAL 1ª	45,34	0,57	1,84	19,70
OFICIAL 2ª	44,80	0,56	1,83	19,70
OFICIAL 3ª	44,38	0,56	1,81	19,70
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
OFICIAL 1ª	1.424,98	17,60	55,15	591,07
OFICIAL 2ª	1.391,88	16,51	55,15	591,07
AUXILIAR	1.334,33	16,51	55,15	591,07

ANEXO II.

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

La empresa siguiendo con su compromiso en la defensa de la dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras, apuesta por crear y/o mantener un entorno laboral que respete la dignidad y libertad personal. Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. En virtud de este derecho, la Dirección y la representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respeten los derechos, la dignidad y la libertad sexual de todas las personas que trabajan en la organización. De manera especial se destaca el papel que las personas con puestos directivos deben jugar a la hora de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. Por este motivo, la empresa hace público que no se tolerarán situaciones ciertas de acoso sexual o por razón de sexo en nuestra organización. El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus modalidades en y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha del mismo.

Dicho protocolo afectará a todos los centros de trabajo de la empresa.

Declaración de Principios:

Garantizar un ambiente de trabajo digno, igualitario y no discriminatorio a todas las personas.

Garantizar la protección y ayuda a la víctima, así como su derecho a la intimidad y privacidad.

Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave que conlleva las oportunas sanciones.

Garantizar el carácter urgente, ágil y confidencial del citado proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Garantizar la participación de la representación del personal en la tramitación del proceso.

Definiciones:

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. Se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

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.

Acoso ambiental (indirecto): su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. Esta conducta repercute en el ambiente de trabajo. Como ejemplo se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas de contenido sexual, etc. Suele darse entre compañeros sin presión ni relación de poder jerárquico entre acosador/a y acosado/a.

Chantaje sexual (directo): cuando la negativa o sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión

que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc. Suele darse entre personas que mantienen una relación de poder jerárquico entre acosador/a y acosado/a. Algunas de las situaciones habituales de chantaje sexual son: El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocian, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual. 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 directa por razón de sexo. En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo. En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

Taxonomía de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo:

Faltas leves: Chistes de contenido sexual sobre la mujer o el hombre. Piropos o comentarios sexuales contra los trabajadores/as. Pedir reiteradamente citas. Acercamiento excesivo. Hacer gestos y miradas insinuantes.

Faltas graves: Hacer preguntas sobre su vida sexual. Hacer insinuaciones sexuales. Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.

Faltas muy graves: Abrazos y besos no deseados. Tocamientos, pellizcos. Acorralamientos. Presionar para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas. Realizar actos sexuales bajo presión de despido. Asalto sexual.

Procedimientos:

Procedimiento preliminar: Siempre que la persona afectada esté de acuerdo, se intentará resolver el problema de manera preliminar en primera instancia. La persona afectada comunicará al Comité de Igualdad o alguno de sus miembros de manera verbal o por escrito el supuesto acto de acoso. En caso de ser otra persona diferente a la afectada la que comunique la situación de acoso lo hará por escrito. El Comité de Igualdad se reunirá con el supuesto agresor/a y/o con ambas partes con la finalidad de conseguir la interrupción de la situación de acoso y alcanzará una solución aceptada por ambas partes. En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo 7 días, el Comité de Igualdad dará por finalizado el procedimiento preliminar, proponiendo, si lo estima oportuno, incluso la apertura del procedimiento formal. Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia por el procedimiento formal. **Procedimiento formal:** La persona que denuncia podrá hacer llegar su denuncia por cualquier medio o persona al Comité de Igualdad o a cualquiera de sus miembros. En caso de no ser la víctima la que realice la denuncia ésta deberá entregarse al Comité de Igualdad o a cualquiera de sus miembros por escrito. Cuando se trate de denuncias verbales, el Comité de Igualdad valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la Empresa o alguien que la represente, deberán remitir de forma inmediata dicha denuncia al Comité de Igualdad para el inicio de la investigación.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida del Comité de Igualdad como instructor/a y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso. Dicho instructor/a determinará el momento y la necesidad de formalizar por escrito la denuncia.

Medidas cautelares: En los casos de denuncia de acoso sexual y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, el Comité de Igualdad solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004 de 20 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (Art. 21.1), mediante escrito que dirigirá a la Dirección de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Tramitación: En el plazo de 3 días laborales el Comité de Igualdad nombrará una persona que hará de instructor/a con la víctima y se encargará de las investigaciones preliminares oportunas, tras lo cual, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento de la empresa la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

Instructor/a con la víctima: No podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes. Llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados, manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones. No podrá tener lazos de consanguinidad hasta 2.º grado con ninguna de las personas afectadas por la denuncia. Dicha persona requerirá de la autorización de la empresa para entrevistarse con personas diferentes del acosado/a y presunto acosador/a, así como para acceder a las dependencias de la empresa.

Sus competencias serán las siguientes:

Asistir durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas. Representar a la víctima ante el Comité de Igualdad, siempre que ésta así lo determine. Efectuar las entrevistas con las personas afectadas.

Recabar la intervención de expertos.
 Mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas.
 Tener acceso a los centros de trabajo.
 Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de la empresa de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
 Reportar al Comité de Igualdad un informe preliminar. Informe de conclusiones:

En el plazo máximo de quince días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Comité de Igualdad, finalizada la investigación, y previa presentación del Informe Preliminar por parte del Instructor/a elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección. Corresponde sólo a dicho Departamento el incoar la posible actuación disciplinaria. Circunstancias agravantes: A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
 Existan dos o más víctimas.

Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
 La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
 La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.

El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.

El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.

El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.

Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación. Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

Represalias: Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes: Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación. Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros. Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar. Sin embargo, las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

Comité de Igualdad: Cualquier persona que forme parte del Comité de Igualdad involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En este caso, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la totalidad del Comité de Igualdad. Competencias y atribuciones del Comité de Igualdad: Recibir todas las denuncias por acoso. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Comité de Igualdad se le requiera, previa autorización de la empresa. Recomendar y gestionar ante la empresa las medidas precautorias que estime convenientes. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo. Actualmente, efectuar un informe, sin datos concretos, del conjunto de actuaciones en materia de acoso, que elevará a La empresa. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

Difusión del protocolo: Se dará publicidad a este protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo. De manera especial se enviará a todas las personas del Comité de Dirección y a los delegados de prevención del Grupo, así como a los miembros del Comité de Igualdad.

Otras disposiciones: En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos, Órganos directivos y Órganos de gobierno, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo. Si el resultado del expediente es de sobreesimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de puesto de trabajo, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales, siendo potestativo de la empresa su concesión.

Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario. Tanto la empresa como los Sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as

lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.

Firmas.

Nº 38.656

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

CONSORCIO DE BOMBEROS DE LA PROVINCIA DE CADIZ

ANUNCIO

Se pone en general conocimiento que, mediante acuerdo en Sesión Ordinaria de la Junta General del CBPC, del pasado 20 de diciembre de 2021, se aprobó la Plantilla del Personal Funcionario y Laboral para el año 2022 que se contempla en el Presupuesto para el año 2022 y que, a continuación, se detalla:

FUNCIONARIOS DE CARRERA

ADMINISTRACIÓN GENERAL

- 4 Técnicos de Administración General (Puesto de trabajo: 1 Directora Administrativa).
- 4 Administrativos.

- 10 Auxiliares Administrativos.

ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

- 1 Director Económico
- 1 Director Financiero
- 1 Especialista en Radio - Comunicaciones. (Puesto de Trabajo: 1 Jefe de Sala de Emergencias y almacén).
- 1 Ordenanza Conductor

PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y DE SALVAMENTO

- 7 Intendentes - JZ (Puestos de trabajo: 1 Director Gerente, 1 Director Técnico, 1 Jefe de Zona de Servicios Estratégicos, 1 Jefe de Zona Bahía de Cádiz, 1 Jefe de Zona Bahía de Algeciras, 1 Jefe de Zona Campiña de Jerez + Sierra y 1 Jefe de Zona de Formación)
- 4 Inspectores (Puestos de trabajo: 1 Técnico Prevención Riesgos Laborales, 1 Inspector de Zona Bahía de Cádiz, 1 Inspector de Zona Bahía de Algeciras y 1 Inspector de Zona Campiña de Jerez)
- 4 Subinspectores (Puestos de trabajo: 3 Jefes de Parque y 1 Jefe de Operaciones de Zona Sierra+Jefe de Parque de Ubrique)
- 31 Sargentos - Jefes de grupo (Puestos de trabajo: 16 Jefes de Parque y 15 Jefes de Guardia)
- 100 Cabos - Jefes de dotación (Puestos de trabajo: 100 Jefes de Guardia/Salida)
- 385 Bomberos especialistas (Puestos de trabajo: 385 Bomberos especialistas)
- 21 Bomberos (Puestos de trabajo: 21 Bomberos)

Lo que se publica para general conocimiento a los efectos del artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986.

En Cádiz, a 11/04/22. EL PRESIDENTE, Francisco Vaca García.

Firmado. La Técnico de Administración General del CBPC, María José Blasco Moreno. Firmado. Nº 38.953

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA

ANUNCIO

El 6 de abril de 2022, por Resolución de Alcaldía se aprobaron las Bases Específicas de la convocatoria para la selección y contratación de personal para ejecutar el Proyecto "PÓRTICO – DIPUFORM@".

Dichas Bases se han publicado íntegramente en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento y en la página web www.medinasidonia.com, apartado Tablón de Anuncios.

El plazo de presentación de solicitudes se abrirá una vez se publique la convocatoria en el presente Boletín.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Medina Sidonia a 7/4/22. El Alcalde - Presidente, Fdo. : Manuel Fernando Macías Herrera.

Nº 37.686

AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA

ANUNCIO

El 6 de abril de 2022, por Resolución de Alcaldía se aprobaron las Bases Específicas de la convocatoria para la selección y contratación de personal para ejecutar el Programa de Empleo y Formación en la Comunidad Autónoma de Andalucía en su convocatoria 2021.

Dichas Bases se han publicado íntegramente en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento y en la página web www.medinasidonia.com, apartado Tablón de Anuncios.

El plazo de presentación de solicitudes se abrirá una vez se publique la convocatoria en el presente Boletín.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Medina Sidonia a 7/4/22. El Alcalde-Presidente. Fdo. : Manuel Fernando Macías Herrera.

Nº 37.689

AYUNTAMIENTO DE BORNOS

ANUNCIO

Por la Alcaldía se ha dictado el Decreto núm. 667/2022, de 1 de abril, cuyo tenor es el siguiente:

"De conformidad con lo establecido en el artículo 28 del Reglamento Orgánico Municipal, 37 y ss. del ROM y 43 y siguientes del Reglamento de Organización,

Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, esta Alcaldía HA RESUELTO:

PRIMERO: Modificar la delegación de competencias aprobada por resolución de Alcaldía de fecha 28 de junio de 2019, mediante decreto 959/2019, quedando la misma con el siguiente contenido:

Conferir a la titular del área de Cohesión Social y Atención a la Ciudadanía D^ª. María José Lugo Baena, la delegación genérica en materia de Personal, con la facultad de dirigir, gestionar y resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros.

SEGUNDO: Comunicar la presente resolución a la persona designada para que proceda a su aceptación.

TERCERO: Publicar la presente resolución, una vez aceptada o transcurridos tres días hábiles desde su comunicación sin expresa manifestación de no aceptación, en el Boletín Oficial de la Provincia y Tablón de Edictos del Ayuntamiento.

CUARTO: Dar cuenta al Pleno de esta resolución en la primera sesión que se celebre.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Bornos, 8 de abril de 2022. El Alcalde, Hugo Palomares Beltrán. Firmado.
Nº 38.471

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS ANUNCIO

Por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión Ordinaria, celebrada el día 21 de diciembre de 2021, se ha acordado aprobar definitivamente el “PROYECTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN PARCIAL DE ORDENACIÓN DEL SECTOR SA-ACEBUCHAL BAJO, PROMOVIDO POR GUADACORTE, S.A

De conformidad con lo establecido en los artículos 40 y 41 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, se ha procedido a su depósito e inscripción en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento bajo el asiento n.º 6920, y en el Registro Autonómico, con n.º 9119, Sección de Instrumentos de Planeamiento del Libro Registro de Algeciras, de la Unidad Registral de Cádiz; N.º Expediente: TIP/2022/000222.

Lo que se hace público para general conocimiento, pudiendo consultar su texto íntegro en el Portal de Transparencia de este Ayuntamiento [dirección: www.algeciras.es]

Contra el presente acuerdo, en aplicación del artículo 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de su publicación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de cualquier otro que estimen pertinente.

Asimismo, y en cumplimiento de exigencia legal, se incluyen como anexo a este anuncio las Ordenanzas Reguladoras.

En Algeciras, a 7/04/22. LA CONCEJAL DELEGADA DE URBANISMO.
Fdo.: Yessica Rodríguez Espinosa.

ANEXO

Se modifican las CONDICIONES DE USO DE LAS CONDICIONES PARTICULARES DE VIVIENDA COLECTIVA, estableciendo que su aplicación se limitará a la superficie residencial asignada en los cuadros de aprovechamiento a las parcelas señaladas en los planos de zonificación, y se añade un nuevo ámbito de ordenanza denominada ZONA COMERCIAL-HOSTELERO, que será aplicable a la superficie comercial asignada expresamente en los cuadros de distribución de aprovechamiento a las parcelas sin edificar a esta ordenanza.

ORDENANZAS:

CAPITULO III. CONDICIONES GENERALES DE EDIFICACIÓN

Artículo 20. ZONAS O ÁMBITOS DE ORDENANZA

Cada una de las manzanas edificables resultantes de la ordenación efectuada por este Plan está incluida en una zona o ámbito de ordenanza, para la atribución de los usos, aprovechamiento y restantes determinaciones de ordenación que le corresponden: En el plano de Zonificación se designa la zona de ordenanza que corresponde a cada manzana.

Las zonas de distinta ordenanza son las siguientes:
VIVIENDA UNIFAMILIAR
VIVIENDA COLECTIVA
ACTIVIDADES
COMERCIAL
EQUIPAMIENTO SOCIAL
EQUIPAMIENTO DEPORTIVO
COMERCIAL-HOSTELERO

Artículo 21. INDICE DE EDIFICABILIDAD

El índice de edificabilidad es un parámetro que determina el aprovechamiento edificatorio que el Plan asigna a cada zona. Se expresa en metro cuadrados de techo edificable por cada metro cuadrado de suelo neto edificable.

Artículo 22. EDIFICABILIDAD MÁXIMA POR PARCELA

La superficie máxima de techo edificable en cada parcela, en M2 será la que resulte de multiplicar la superficie de suelo neto edificable de cada parcela, en M2 por el índice de edificabilidad que le corresponde a la zona a que pertenece. A los efectos de medición de superficie máxima edificable, no computarán los sótanos o semisótanos, comprendiendo en éstos a las plantas semienterradas cuya altura máxima de techo sobre rasante sea de 1,20 m., así como los cuerpos salientes abiertos y los torreones o castilletes cuya superficie sea inferior a 10,00 M2. Los cuerpos salientes

semicerrados computarán, a estos efectos, en un 50% de su superficie de techo. En las parcelas en pendiente, la edificabilidad computará según la proyección horizontal del terreno.

Artículo 23. CUERPOS SALIENTES

Se definen como Cuerpos Salientes a los cuerpos de la edificación habitables u ocupados, cerrados o abiertos, que sobresalen con relación a los planos de fachada de la misma. Son cuerpos salientes cerrados los que tienen su perímetro volado cerrado total o parcialmente con elementos fijos o móviles. Son cuerpos salientes abiertos los que tienen su perímetro volado totalmente abierto, tales como balcones o terrazas. Se prohíben los cuerpos salientes en planta baja. Se admiten, con las excepciones o restricciones que se establecen en estas Ordenanzas para cada sistema, los cuerpos salientes a partir de la primera planta.

Artículo 24. NUMERO MÁXIMO DE PLANTAS Y ALTURA REGULADORA MÁXIMA

El número máximo de plantas edificables se fija, para cada manzana, en los planos de ordenación del Plan Parcial. Las condiciones de altura de cada planta serán las que establecen las Ordenanzas Generales del Plan General vigente. La correspondencia entre plantas edificables y altura medida en metros verticalmente en el plano exterior de fachada hasta la intersección con el plano horizontal que contiene a la línea de arranque de la cubierta, o con el plano superior del último forjado en el caso de cubierta plana, se regula en la tabla siguiente:

Número máximo de plantas	Altura máxima en metros
PB	4,20
PB+1	7,00
PB+2	10,00
PB+3	13,50
N	(NX3)+1,50

Por encima de la altura reguladora máxima sólo se autorizarán:

- La cubierta definitiva del edificio, caso de ser ésta inclinada, con pendiente inferior al 30%.
- Las barandas de fachada o de patio interior, cuya altura no podrá exceder de 1,50 m, caso de cubierta plana.
- Los elementos de separación entre azoteas, sin que puedan exceder de 1,50 m. de altura.
- Los elementos técnicos de las instalaciones.
- Los remates de fachada exclusivamente decorativos.
- Los castilletes o torreones de planta no superior a los 10,00 M2 construidos, y altura total de cerramiento de 3,20 m. El número máximo de elementos de este tipo que pueden autorizarse es de uno por cada portal o caja de escaleras, en edificios de vivienda colectiva, y uno por edificio en viviendas unifamiliares.

Artículo 25. PATIOS DE LUCES

Se define como Patio de Luces al espacio no edificado situado en el interior de una edificación, y destinado a proporcionar a la misma iluminación y ventilación. Pueden ser interiores o abiertos a espacios exteriores. La dimensión mínima de un Patio de Luces será tal que permita inscribir en su interior un círculo de diámetro igual a un quinto de su altura, con un mínimo de 3,00 metros. El Patio de Luces será mancomunado cuando pertenezca al volumen edificable de dos o más parcelas contiguas. Será indispensable, a los efectos de aplicación de estas Ordenanzas, que la mancomunidad de patio se establezca por escritura pública inscrita en el Registro de la Propiedad.

Los patios mancomunados no podrán tener superficie inferior a 10,00 metros cuadrados, y la distancia mínima entre huecos de distintas propiedades a él abiertos no podrá ser inferior a 3,00 metros, caso de estar estos en patios diferentes; todo ello sin perjuicio de las limitaciones que se establecen en el párrafo anterior. Las luces mínimas entre cerramientos de patios de luces no podrán reducirse mediante lavaderos ni cuerpos salientes de ninguna clase. Los patios de luces podrán cubrirse con claraboyas siempre que se deje un espacio periférico libre sin cierre de ninguna clase, entre las paredes del patio y la claraboya, de ancho mínimo de 1,10 M.

Artículo 26. PATIOS DE VENTILACIÓN

Se designa como Patio de Ventilación a todo espacio no edificado de carácter análogo a los Patios de Luces, pero exclusivamente destinado a iluminar o ventilar escaleras o dependencias que no sean dormitorios ni estancias donde se habita normalmente. Sus dimensiones serán tales que pueda inscribirse en su interior un círculo de diámetro mínimo igual a un séptimo de la altura del edificio, con un mínimo de 2,00 M y que no se produzcan en ningún punto de su planta estrangulamientos de menos de 2,00 M. No se permitirá reducir sus luces mínimas interiores con cuerpos salientes de ninguna clase. Podrán cubrirse con claraboyas, con las limitaciones establecidas para los Patios de Luces.

Artículo 27. RESERVAS DE APARCAMIENTOS Y GARAJES

En toda actuación edificatoria para uso de viviendas deberá disponerse en el interior de la parcela espacio para aparcamiento de vehículos, abierto, semicerrado o cerrado, con capacidad para 1 vehículo por viviendas, en el caso de viviendas unifamiliares, y 0,5 vehículos por vivienda, en el caso de viviendas colectivas. Los garajes y aparcamiento deberán cumplir las dimensiones mínimas consideradas en la Ordenanzas del Plan General.

Artículo 28. CONDICIONES ESTÉTICAS GENERALES

El proyecto arquitectónico de cada actuación edificatoria deberá cuidar especialmente el tratamiento de los elementos exteriores o vistos. Cuando no se actúe en los elementos exteriores o vistos. Cuando no se actúe en manzana completa deberán considerarse las piezas ya edificadas en la manzana, procurando un tratamiento homogéneo de la misma en cuanto a composición, materiales de fachada y cubiertas, carpinterías, texturas, elementos decorativos, etc., lo que debe justificarse en la documentación gráfica y en la memoria del proyecto.

En fachadas no se utilizarán los siguientes: fibrocemento, revestimientos plásticos, azulejos.

Las carpinterías serán de madera, pintada o aluminio, plástica, o acero galvanizado.

Los patios abiertos deberán tratarse arquitectónicamente, con indicación caso.

Los elementos de cerramiento entre suelo privado y espacio público deberán arquitectónicamente, en consonancia con las fachadas, y de forma homogénea en cada tramo vial.

Artículo 29. SISTEMAS DE ORDENACIÓN DE LA EDIFICACIÓN

Se define como SISTEMA DE ORDENACIÓN el conjunto de normas y parámetros básicos que regulan, con carácter general, las diferentes opciones morfológicas y tipológicas que el Plan asigna a las diferentes zonas.

Artículo 30. SISTEMAS DE ORDENACIÓN POR VOLUMETRÍA ESPECÍFICA

Este Sistema se caracteriza por la libertad compositiva de la edificación, pudiéndose distribuir la superficie edificable asignada a cada parcela en el interior del suelo neto edificable de la misma, sin más limitaciones compositivas de las que, con carácter general, se contienen en estas Ordenanzas.

En las zonas sujetas a este sistema registrarán las siguientes determinaciones:

- **ALINEACIONES:** Las edificaciones pueden disponerse libremente en el interior del perímetro definido por las alineaciones que se fijan en Plano de Ordenación.

- **ALTURA DE LAS EDIFICACIONES:** No se fija altura mínima, siendo la altura máxima la que se indica para cada zona.

- **CUERPOS SALIENTES:** El vuelo de los cuerpos salientes cerrados y semicerrados está limitado solo por la superficie máxima de techo edificable de la parcela. Cuando la suma de cuerpos salientes abiertos en las edificaciones sobre una misma parcela exceda del 20% de la superficie de techo proyectada, el 50% de dicho exceso computará a los efectos de medición de la superficie máxima edificable en la parcela.

En cualquier caso, los cuerpos salientes no podrán sobrepasar en más de 1,00 m la proyección vertical de la alineación fijada.

CAPITULO IV. CONDICIONES PARTICULARES EN ZONA VIVIENDA UNIFAMILIAR AISLADA

Artículo 31. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

Esta zona comprende el área ordenada para la ejecución de edificaciones de vivienda unifamiliar aislada o adosada, configurando conjuntos homogéneos en el tratamiento, aunque singularizado en cada vivienda.

Artículo 32. CONDICIONES DE LA EDIFICACIÓN

Se aplicará el Sistema de Ordenación por volumetría específica. Se aplica a esta zona un ÍNDICE DE EDIFICABILIDAD variable de acuerdo con lo indicado en las tablas y planos contenidos en el presente Plan.

La altura máxima y número tope de plantas para este tipo de ordenación serán respectivamente 9,50 metros y planta baja más dos plantas, la ocupación de la tercera no superará el 25% de la segunda.

La ocupación máxima en planta baja será del 70%, esta ocupación se medirá proyectando sobre el suelo ortogonalmente todas las plantas de la edificación con todos sus vuelos y elementos salientes de la misma.

Las separaciones mínimas de las edificaciones a linderos serán las fijadas en el plano de ordenación número 7 (O.4)

Artículo 33. CONDICIONES DE USO

Solo se admiten el USO RESIDENCIAL y todos aquellos que se consideran compatibles con este en el Plan General.

Son de aplicación los condicionantes de posición establecidos en el título VI del PGOU.

Artículo 34. CONDICIONES TIPOLOGICAS

Solo se admiten edificios de vivienda unifamiliar aislada en sus diversas tipologías, es decir, en HILERA, PAREADAS O AGRUPADAS.

Artículo 35. PARCELA MÍNIMA

Se fija una parcela mínima edificable que habrá de cumplir las condiciones siguientes:

Superficie mínima de suelo edificable	100,00 m
Longitud mínima de fachada a vial	5,00 m
Profundidad mínima de parcela	15,00 m

CAPITULO V. CONDICIONES PARTICULARES EN ZONA DE VIVIENDAS COLECTIVAS

Artículo 36. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

Esta zona comprende las áreas ordenadas para el desarrollo de actuaciones edificatorias de viviendas colectivas, señaladas en el plano de ordenación número 2 (O.1-07 en la modificación) como RESIDENCIAL COLECTIVO.

Las condiciones particulares de ZONA DE VIVIENDAS COLECTIVAS se aplicarán únicamente a la edificabilidad residencial que tenga asignada cada parcela. A la edificabilidad comercial asignada le serán de aplicación las condiciones particulares de la ZONA COMERCIAL HOSTELERO.

Artículo 37. CONDICIONES DE LA EDIFICACIÓN

Se aplicará el Sistema de Ordenación por Volumetría Específica.

Se asigna a esta zona un ÍNDICE DE EDIFICABILIDAD variable según parcelas de acuerdo con lo indicado en las tablas y planos contenidos en el presente Plan.

La altura máxima y número tope de plantas para este tipo de ordenación serán respectivamente 16 metros y planta baja más cuatro plantas.

La ocupación máxima en planta baja será del 70%.

Las alineaciones de las edificaciones serán las señaladas en el plano de ordenación número 7 (O.4).

Artículo 38. CONDICIONES DE USO

Los usos autorizados en esta zona son los siguientes:

- Vivienda: Vivienda colectiva, en todas las plantas sobre la rasante del terreno.
- Dispondrán, al menos, de una plaza de aparcamiento por cada dos viviendas, en garaje la totalidad de edificación cerrada, y el 50% al menos, en el caso de edificación abierta.

- Garaje-aparcamiento: De categoría 1ª, 2ª, 3ª y 4ª.

- Industria: De categoría 1ª. Dispondrán, al menos, de una plaza de aparcamiento por cada 100 metros cuadrados.

- Almacén: Se autorizan solamente en planta de sótano o semisótano y vinculados al comercio o industria situados en el mismo edificio. Dispondrán, al menos, de una plaza de aparcamiento por cada 100 metros cuadrados.

- Comercial: En planta baja de las edificaciones de viviendas o en edificaciones propias con altura máxima de dos plantas. Dispondrán, al menos, de una plaza de aparcamiento por cada por cada 100 metros cuadrados.

- Talleres industriales y artesanales de servicios, según la definición de usos del PGOU B.2.

- Se autorizan en planta baja de las edificaciones, además de en plantas bajo rasante para el uso de Garaje-aparcamiento. Dispondrán al menos de una plaza de aparcamiento por cada 100 m2.

- Hostelería, grupos VIII, IX, X y XI, según la definición de usos del PGOU B.3.

- Se autorizan establecimientos de hostelería de los grupos VIII y IX en edificio independiente o en plantas baja y primera de edificación de otros usos. Se autorizan establecimientos de hospedaje del grupo X y XI en edificio independiente, así como apartamentos turísticos. Dispondrán al menos de una plaza de aparcamiento por cada 100 m2.

- Oficina, grupos XII y XIII, según la definición de usos del PGOU B.4.

- Se autorizan en edificaciones independientes o en planta baja y primera de las edificaciones de otros usos. Dispondrán al menos de una plaza de aparcamiento por cada 100 m2.

Son de aplicación los condicionantes de posición establecidos en el título VI del PGOU.

Artículo 39. CONDICIONES TIPOLOGICAS

La edificación será cerrada o abierta, en bloque con fondo no superior a 15 metros, sin patios interiores o bloques formados por volúmenes con patios interiores, con fondo total de bloque que no exceda de 30 metros, y ancho mínimo del patio que permita inscribir un círculo de diámetro igual a 1/4 de su altura y no inferior a tres metros. La edificación abierta formará espacios interiores semiabiertos (espacio libre de manzana) con dimensiones suficientes para su correcto soleamiento.

Artículo 40. PARCELA MÍNIMA

No se establece parcela mínima ya que las actuaciones que se lleven a cabo habrán de estar referidas a la totalidad de la parcela definida. Para ello se actuará a través de Estudio de Detalle de la manzana o ordenación del conjunto de la misma, conforme a lo previsto en estas ordenanzas.

Una vez definido y aprobado el Estudio de Detalle o la ordenación del Conjunto de la manzana, se podrán realizar las edificaciones de acuerdo con la ordenación de volúmenes y afectan a las correspondientes parcelas que haya señalado la solución propuesta.

CAPITULO VI.

CONDICIONES PARTICULARES EN ZONA DE COMERCIAL

Artículo 41. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

Se aplicará en las zonas definidas en el plano de ordenación número 7.

Artículo 42. CONDICIONES DE EDIFICACIÓN

Se aplicará el sistema de ordenación por Volumetría específica.

Se asigna un coeficiente de edificabilidad de 0,50 a 1,00 metros cuadrados de techo edificable por cada metro cuadrado de suelo neto para las parcelas definidas.

La altura máxima y número tope de plantas serán respectivamente de 7 metros y planta baja más una planta.

La ocupación máxima de planta baja será del 70%. La separación mínima de las edificaciones a linderos será de 3 metros.

Artículo 43. CONDICIONES DE USO

Los usos autorizados en esta zona son los siguientes:

- COMERCIAL, sin limitaciones

- OFICINAS

- REUNIONES Y ESPECTÁCULOS

- VIVIENDA, se permite solamente una vivienda por instalación para guarda o vigilante.

Son de aplicación los condicionantes de posición establecidos en el título VI del PGOU.

Artículo 44. CONDICIONES TIPOLOGICAS

Se actuará directamente sobre cada parcela con un proyecto único de arquitectura para cada una de ellas.

CAPITULO VII. CONDICIONES PARTICULARES

EN ZONA DE EQUIPAMIENTO DEPORTIVO.

Artículo 45. ZONA DE APLICACIÓN

Quedan definidas en el plano de ordenación número 7.

Artículo 46. TIPOLOGÍA DE LA EDIFICACIÓN

Será la típica de las construcciones destinadas a albergar las instalaciones deportivas, apropiadas para la realización de ejercicios físicos de los habitantes de la zona.

Artículo 47. FORMA DE ACTUACIÓN

Para la zona se realizará un único proyecto de arquitectura, en el que se especifiquen tanto los edificios como las instalaciones al aire libre. La construcción se puede realizar por etapas, siempre de acuerdo con el proyecto aprobado.

Artículo 48. CONDICIONES DE USO

Solamente se autoriza el uso deportivo en todas sus variantes y se permite una vivienda por zona, para guarda o vigilante. No se autorizan los restantes usos.

Artículo 49. CONDICIONES DE APROVECHAMIENTO Y VOLUMEN

La altura máxima de la edificación será de dos plantas.

La edificabilidad máxima será de 0,05 metros cuadrados por cada metro cuadrado de parcela.

La edificación metros con respecto perímetro tendrá un retraque mínimo a los límites de la parcela, de cinco en todo su perímetro.

Como mínimo se destinará al 25% de la superficie total de cada zona: para jardines y arbolado.

**CAPITULO VII. CONDICIONES PARTICULARES
EN EQUIPAMIENTO SOCIAL**

Artículo 50. ZONA DE APLICACIÓN

Queda definida en el plano de ordenación número 7.

Artículo 51. TIPOLOGIA DE LA EDIFICACIÓN

La edificación será preferentemente de tipo aislado con zonas ajardinadas en los espacios libres que rodean a los edificios.

Artículo 52. FORMA DE ACTUACIÓN

Se actuará directamente sobre cada parcela con un proyecto único de arquitectura para cada una de ellas.

Artículo 53. CONDICIONES DE USO

Los usos autorizados en esta zona son los siguientes:

- VIVIENDA, Se permite solamente una instalación para guarda o vigilante.
- OFICINA, No se autoriza este uso, excepto destinado a la Administración Pública.
- REUNIONES Y ESPECTÁCULOS, Solamente como uso complementario a otro uso principal expresamente autorizado en la presente ordenanza.
- RELIGIOSO, Se autoriza este uso sin limitación de superficie y localización. Dispondrán al menos, de una plaza de aparcamiento por cada 100 metros cuadrados.
- CULTURA, Se autoriza este uso sin limitación de superficie y localización. Dispondrá, al menos, de una plaza de aparcamiento por cada 100 metros cuadrados.
- SANITARIO, Se autoriza este uso sin limitación de superficie y localización. Dispondrá, al menos, de una plaza de aparcamiento por cada 100 metros cuadrados.
- ASISTENCIAL, Se autoriza este uso sin limitación de superficie y localización. Dispondrán, al menos, de una plaza de estacionamiento por cada 100 metros cuadrados.

Son de aplicación los condicionantes de posición establecidos en el título VI del PGOU.

Artículo 54. CONDICIONES DE APROVECHAMIENTO Y VOLUMEN.

La altura máxima de la edificación será de tres plantas.

La edificabilidad máxima será de 1,6 metro cuadrado por cada metro cuadrado de parcela.

En el caso de edificación abierta, tendrán un retranqueo de cinco metros con respecto a los límites de la parcela, en todo el perímetro. Los espacios no ocupados por la edificación, los aparcamientos y la circulación, se cuidará con tratamiento de jardín.

En el caso de edificación cerrada, no se limitarán los fondos de edificación.

En casos debidamente justificados, las condiciones de aprovechamiento y volumen podrán superar los límites antes expuestos, en razón a una mejor implantación del equipamiento.

**CAPITULO VIII. CONDICIONES PARTICULARES
EN ZONA DE COMERCIAL-HOSTELERO**

Artículo 55. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

Se aplicará a la superficie comercial de las áreas ordenadas para el desarrollo de actuaciones edificatorias de VIVIENDA COLECTIVAS señaladas en el plano de ordenación número 2 (O.1-07 en la modificación) como RESIDENCIAL COLECTIVO / COMERCIAL HOSTELERO, únicamente en aquellas parcelas que tengan asignada superficie comercial de manera expresa en el cuadro de distribución de aprovechamientos (parcelas 4-3, 4-7, 4-9, 4-10, 4-11).

Las condiciones particulares de ZONA COMERCIAL-HOSTELERO se aplicarán únicamente a la edificabilidad comercial que tenga asignada cada parcela. A la edificabilidad residencial asignada le serán de aplicación las condiciones particulares de la ZONA DE VIVIENDAS COLECTIVAS.

Artículo 56. CONDICIONES DE LA EDIFICACIÓN

Se aplicará el Sistema de Ordenación por Volumetría Específica.

Se asigna a esta zona un INDICE DE EDIFICABILIDAD variable según parcelas de acuerdo con lo indicado en las tablas y planos contenidos en el presente Plan.

La altura máxima y número tope de plantas para este tipo de ordenación serán respectivamente 16 metros y planta baja más cuatro plantas.

La ocupación máxima en planta baja será del 70%.

Las alineaciones de las edificaciones serán las señaladas en el plano de ordenación número 7 (O.4).

Artículo 57. CONDICIONES DE USO

Los usos autorizados en esta zona son los siguientes:

Oficina, grupos XII y XIII, según la definición de usos del PGOU B.4.

Se autorizan en edificaciones independientes o en planta baja y primera de las edificaciones de otros usos. Dispondrán al menos de una plaza de aparcamiento por cada 100 m2.

Comercio, grupos XIV y XV, según la definición de usos del PGOU B.5.

Se autorizan en edificaciones independientes o en planta baja de edificios de otros usos. Dispondrán al menos de una plaza de aparcamiento por cada 100 m2.

Talleres industriales y artesanales de servicios, según la definición de usos del PGOU B.2.

Se autorizan en planta baja de las edificaciones, además de en plantas bajo rasante para el uso de Garaje-aparcamiento. Dispondrán al menos de una plaza de aparcamiento por cada 100 m2.

Hostelería, grupos VIII, IX, X y XI, según la definición de usos del PGOU B.3.

Se autorizan establecimientos de hostelería de los grupos VIII y IX en edificio independiente o en plantas baja y primera de edificación de otros usos. Se autorizan establecimientos de hospedaje del grupo X y XI en edificio independiente, así como apartamentos turísticos. Dispondrán al menos de una plaza de aparcamiento por cada 100 m2.

Son de aplicación los condicionantes de posición establecidos en el título VI del PGOU.

Nº 38.505

AYUNTAMIENTO DE BENAOCAZ

ANUNCIO DE APROBACIÓN PROVISIONAL DE MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE EL INCREMENTO DE VALOR DE LOS TERRENOS DE NATURALEZA URBANA

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de marzo de 2022, acordó la aprobación provisional de la Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por plazo de treinta días a contar desde el siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual los interesados podrán examinarlo en las dependencias municipales y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Asimismo estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento (<https://www.benaocaz.es/>).

Finalizado el período de exposición pública, la Corporación adoptará los acuerdos definitivos que procedan, resolviendo las reclamaciones que se hubieran presentado y aprobando la redacción definitiva de la ordenanza, su derogación o las modificaciones a que se refiera el acuerdo provisional. En el caso de que no se hubieran presentado reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo, hasta entonces provisional, sin necesidad de acuerdo plenario, de conformidad con el artículo 17.3 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Benaocaz, a 8 de abril de 2022. La Alcaldesa, Fdo.: Olivia Venegas Carrasco.

Nº 38.611

**AYUNTAMIENTO DE TREBUJENA
ANUNCIO**

Por Decreto del Cuarto Teniente Alcalde, Delegado de Hacienda, con número 218/2022, de fecha 11 de abril, se dicta resolución aprobando provisionalmente el Padrón de Tasa por Suministro de Agua Potable, Alcantarillado, Canon de Vertidos, Canon de Traspase y Canon de Mejora, e I.V.A., correspondiente al Primer Trimestre del ejercicio 2022.

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ordenanza Municipal de Gestión, Recaudación e Inspección de Tributos Locales en relación con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual los interesados podrán examinarlo y formular las alegaciones que estimen oportunas, haciéndose constar que en el caso de no producirse, esta resolución debe de entenderse como definitiva.

Dicho Padrón se encuentra en la Unidad de Rentas, sita en la primera planta de este Ayuntamiento a disposición de los interesados.

La exposición pública del presente Padrón producirá los efectos de notificación de las liquidaciones de cuotas que figuren consignadas.

Según lo estipulado en la Disposición Adicional 1.2a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con lo dispuesto en la Disposición Adicional cuarta de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, contra las cuotas comprendidas en el referido Padrón podrá interponerse Recurso de Reposición, previo al Contencioso-Administrativo, ante el Sr. Alcalde-Presidente, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón que nos ocupa.

El recurso de reposición se registrará por lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 14 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.

Lo que se hace constar a los efectos oportunos.

En Trebujena, a 11/04/2022. El Cuarto Teniente-Alcalde. Fdo.: Manuel Cala Moreno.

Nº 38.716

AYUNTAMIENTO DE CADIZ

INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE 2022

BDNS(Identif.): 620519

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b) y 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/620519>)

Extracto del Acuerdo de Consejo Rector del Instituto Municipal del Deporte del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz de fecha 7 de abril de 2022, por el que se aprueba la CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE 2022.

PRIMERO. Beneficiarios: Deportistas de modalidades individuales de competición, naturales o que desarrollen su actividad deportiva desde la ciudad de Cádiz y entidades sin ánimo de lucro, constituidas legalmente, con sede y ámbito de actuación en el Municipio de Cádiz durante el ejercicio 2022.

SEGUNDO. Objeto. Es objeto de la presente Convocatoria la regulación de la concesión de las subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva y dentro de los límites presupuestarios que se especifican, a otorgar por el Instituto Municipal del Deporte de Cádiz.

TERCERO. Finalidad: Promover el deporte, en especial el deporte base y fomentar el asociacionismo deportivo en el ámbito geográfico de la ciudad de Cádiz. Para ello, se ponen a disposición de personas físicas que participen en competiciones deportivas de ámbito nacional o internacional, entidades deportivas y/o entidades sin ánimo de lucro, recursos que permitan fortalecer sus actuaciones en beneficio de la promoción del deporte en las siguientes modalidades:

Línea 1: Actividades deportivas.

Línea 2: Actividades físico-deportivas en la playa.

Línea 3: Entidades deportivas participantes en competiciones oficiales.

Línea 4: Deportistas individuales que participen en pruebas de nivel nacional y/o internacional.

CUARTO. Bases Regulatoras: Convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva del Instituto Municipal del Deporte 2022, aprobadas en Consejo Rector de dicho instituto el 7 de abril de 2022.

Estas subvenciones se regirán por lo establecido en sus bases reguladoras; en las bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento de Cádiz para el ejercicio 2021; en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el Reglamento General de la Ley de Subvenciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio; en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; en la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Cádiz y en las restantes normas de derecho administrativo que en su caso sean aplicables.

QUINTO: Cuantía: La dotación presupuestaria de la convocatoria asciende a 235.000 €.

SEXTO: El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días naturales contado a partir del día siguiente a la publicación del presente extracto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, 7 de abril de 2022. EL ALCALDE PRESIDENTE DEL INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE DEL AYUNTAMIENTO DE CÁDIZ - JOSE MARÍA GONZÁLEZ SANTOS. **Nº 38.886**

AYUNTAMIENTO DE ROTA

MOVILIDAD Y DESARROLLO URBANO SOSTENIBLE, S.L.

(MODUS)

Que el Consejo de Administración de la Sociedad Movilidad y Desarrollo Urbano Sostenible, S.L. (MODUS ROTA), celebró válidamente sesión reglamentaria, el día 23 de marzo del año dos mil veintidós, aprobándose por mayoría de los asistentes al punto 6º, la propuesta de la estructura de costes del servicio de abastecimiento y alcantarillado en el municipio de Rota (Cádiz), tal y como se refleja en la siguiente tabla:

Tabla Estructura de costes simplificada para la revisión de precios

PROPUESTA DE ESTRUCTURA DE COSTES SIMPLIFICADA	
CONCEPTOS DE GASTOS PROPIOS DE LOS SERVICIOS	% Según costes totales
Coste de personal	35,66%
Costes de mantenimiento y conservación	22,46%
Compra de agua	19,67%
Costes energía eléctrica	6,43%
Cuota de trasvase	3,22%
OTROS (NO REVISABLES)	12,56%
TOTAL	100%

Que en los términos establecidos por el Real Decreto 55/2017 de 3 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 2/2015 de 30 de marzo, de desindexación de la economía española, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 9.7.c) de la referida norma, se somete a información pública por un plazo de 20 días, durante los cuales los interesados podrán formular las alegaciones que consideren convenientes.

A efectos de lo dispuesto por el artículo 83.2 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas, el expediente de referencia se pone a disposición de los interesados en las oficinas de MODUS ROTA, sita en C/ Charco nº 17 de Rota (Cádiz), en horario de atención al público, de lunes a viernes de 9:00h. a 13:30h., o a través de solicitud en la sede electrónica de MODUS ROTA, en la dirección: <https://modusrota.sedelectronica.es/info.0>

11/04/2022. El Presidente de Modus Rota. Fºdº: José Javier Ruiz Arana. **Nº 38.967**

AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA

EDICTO

D. GERMÁN BEARDO CARO, Alcalde - Presidente del Excmo. Ayuntamiento de El Puerto de Santa María,

HAGO SABER:

Que en virtud de Decreto de la Teniente de Alcalde Delegado del Área Económica número 2022/2102, de cuatro de abril de dos mil veintidós, ha resuelto:

1º.- Aprobar las listas cobratorias por los conceptos del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica, y Tasa municipal por Ocupación de Terrenos de Uso público con mesas y sillas semestrales correspondientes, al ejercicio 2022, que estarán expuestas al público en las oficinas de la U.A. Gestión Tributaria de este Ayuntamiento, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 13:00, durante el plazo de VEINTE DÍAS contados a partir del primer día hábil siguiente al de la publicación del Edicto correspondiente en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de su examen por parte de quienes tuvieren

un interés legítimo, que podrán interponer contra los recibos recurso de reposición, previsto en el artículo 14.2 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, en el plazo de un mes, a contar desde el inmediato día hábil siguiente al del término del período de exposición pública de las listas cobratorias.

2º.- Fijar el período voluntario de pago entre los días 9 de mayo y 15 de julio de 2022, pudiéndose realizar los pagos en las oficinas de las entidades bancarias o cajas colaboradoras, en horario de atención al público.

3º.- El impago de las cuotas en el período señalado en el punto 2º, supondrá su exacción por vía ejecutiva y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan, de conformidad con lo establecido en el vigente Reglamento General de Recaudación.

4º.- Dar traslado del presente decreto a las U.U.AA. afectadas y proceder a su publicación, para general conocimiento, mediante Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, lo que servirá de notificación colectiva conforme a lo establecido en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, General Tributaria, pudiéndose interponer por los interesados, contra la presente resolución los siguientes recursos:

a) Recurso de reposición ante la Alcaldía - Presidencia en el plazo de un mes siguiente al de finalización del período de exposición pública señalado en el punto primero de esta resolución (art. 14.2.c) 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). Se entenderá desestimado si en el plazo de un mes a partir de la fecha de su interposición, no recayera resolución expresa (art. 14.2.1) del citado RD 2/2004).

b) Recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Cádiz, en el plazo de dos meses desde el día siguiente a la notificación de la presente resolución, o seis meses desde el momento en que debe entenderse presuntamente desestimado el recurso de reposición previamente presentado (Art. 8 y 46 de la Ley 29/88 de 13 de Julio).

El Puerto de Santa María, a 11 de abril de 2022. El Alcalde - Presidente. Fdo: Germán Beardo Caro. **Nº 39.035**

AYUNTAMIENTO DE SAN JOSE DEL VALLE

ANUNCIO

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional de este Ayuntamiento sobre la derogación de la Ordenanza fiscal reguladora de la Tasa por Derecho de Examen, en cumplimiento del artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla.

En San José del Valle, a 12/04/22. El Alcalde - Presidente, Fdo.: Antonio González Carretero. **Nº 39.100**

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA

ANUNCIO

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 114.3 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se publican extractos de Decretos de la Alcaldía - Presidencia mediante los que se revocan puntualmente la delegación conferida a la Junta de Gobierno Local en materia de contratación y para el otorgamiento de licencias y autorizaciones de carácter patrimonial sobre bienes de dominio público, mediante Resolución de la Alcaldía - Presidencia número 4.138 de 18 de junio de 2019.

• Decreto número 2022/1203, de fecha 24 de febrero de 2022, con CSV I00671a14715181505b07e62ea020e1bM cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

“1º.- Revocar puntualmente y por razones de urgencia en la tramitación de la prórroga de la autorización para la instalación y explotación de escuela de surf y paddle surf en zonas náuticas delimitadas en playa de La Barrosa lotes n.º 3 y 11, la delegación conferida a la Junta de Gobierno Local para el otorgamiento de licencias y autorizaciones de carácter patrimonial sobre bienes de dominio público mediante Resolución de esta Alcaldía-Presidencia número 4.138 de 18 de junio de 2019.

2º.- Prorrogar por una anualidad, desde el 1 de marzo de 2022 hasta el 30 de noviembre de 2022, la autorización otorgada a “C.D. Oasis Surf Club” para la instalación y explotación de escuela de surf y paddle surf en zonas náuticas delimitadas en playa de La Barrosa, lotes n.º 3 y lote n.º 11.

3º.- Publicar extracto de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia a tenor de lo dispuesto por el artículo 114.3 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (R.O.F.)

4º.- Comunicar la presente Resolución a la Junta de Gobierno Local, a tenor de lo dispuesto por el artículo 114.3 del R.O.F.

5º.- Dar cuenta al Pleno Capitalar de la presente Resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.4 del R.O.F.

6º.- Notificar la presente resolución al Servicio de Medio Ambiente, a la Intervención Municipal y demás dependencias municipales a las que proceda su conocimiento.”

• Decreto número 2022/1205, de fecha 24 de febrero de 2022, con CSV L00671a147381806d9707e608f020e1bJ cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

“1º.- Revocar puntualmente y por razones de urgencia en la tramitación de la prórroga de la “autorización para la instalación y explotación de zonas náuticas

delimitadas en playa de La Barrosa, lote n.º 2: zona náutica ZNBV4B, Escuela de surf o paddle surf y/o paddle surf EDN10B, junto a la Torre del Puercu" la delegación conferida a la Junta de Gobierno Local para el otorgamiento de licencias y autorizaciones de carácter patrimonial sobre bienes de dominio público mediante Resolución de esta Alcaldía-Presidencia número 4.138 de 18 de junio de 2019.

2º.- Prorrogar por una anualidad, desde el 1 de marzo de 2022 hasta el 30 de noviembre de 2022, la autorización otorgada a "C.D. OASIS SURF CLUB" para la "instalación y explotación de zonas náuticas delimitadas en playa de La Barrosa, lote n.º 2: zona náutica ZNBV4B, Escuela de surf o paddle surf y/o paddle surf EDN10B, junto a la Torre del Puercu".

3º.- Publicar extracto de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia a tenor de lo dispuesto por el artículo 114.3 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (R.O.F.)

4º.- Comunicar la presente Resolución a la Junta de Gobierno Local, a tenor de lo dispuesto por el artículo 114.3 del R.O.F.

5º.- Dar cuenta al Pleno Capitalar de la presente Resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.4 del R.O.F.

6º.- Notificar la presente resolución al Servicio de Medio Ambiente, a la Intervención Municipal y demás dependencias municipales a las que proceda su conocimiento."

• Decreto número 2022/1527, de fecha 10 de marzo de 2022, con CSV K00671a1470d0a03ee307e6042030e17k cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente: "PRIMERO.- Revocar puntualmente y por razones de urgencia en la tramitación de este expediente, la delegación conferida a la Junta de Gobierno Local en materia de contratación mediante Resolución de esta Alcaldía - Presidencia número 4.138 de 18 de junio de 2019, modificada por Resolución número 4.141, de 19 de junio de 2019.

SEGUNDO.- Resolver el contrato administrativo para la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada en edificios e instalaciones municipales suscrito con "MERSANT VIGILANCIA, S.L." con fecha 31 de julio de 2019, por el impago de los salarios por parte del contratista a los trabajadores que participan en la ejecución del contrato; con efectos desde las 00:00 horas del 15 de marzo de 2022, momento en que se hará efectivo el cese en la prestación de los servicios.

TERCERO.- Incautar la garantía definitiva constituida conforme a carta de pago con número de operación 320190002627 de fecha 4 de junio de 2019, por importe de 40.909,09 Euros y sin perjuicio de la indemnización de los daños y perjuicios ocasionados a esta Administración, a cuyo efecto debería tramitarse, en su caso, el procedimiento correspondiente.

CUARTO.- Publicar extracto de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia a tenor de lo dispuesto por el artículo 114.3 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (R.O.F.)

QUINTO.- Comunicar la presente Resolución a la Junta de Gobierno Local, a tenor de lo dispuesto por el artículo 114.3 del R.O.F.

SEXTO.- Dar cuenta al Pleno Capitalar de la presente Resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.4 del R.O.F.

SÉPTIMO.- Notificar el presente acuerdo a "MERSANT VIGILANCIA, S.L."; a "EURO AVALIA S.L.", entidad avalista; al Responsable del contrato y a la Intervención y Tesorería municipales."

08/04/22. EL TENIENTE DE ALCALDE DELEGADO DE CONTRATACIÓN, Joaquín Guerrero Bey. Firmado. **Nº 39.379**

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS ANUNCIO

De conformidad con el artículo 104.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, por el presente se hace público que, por Decreto de la Alcaldía-Presidencia n.º 0645 de 27 enero de 2022, se dispone asignar a DOÑA BEGOÑA OLIVA PÉREZ con NIF ***5948**, nombrada según Decreto de Alcaldía n.º 9204 de fecha 04 de diciembre de 2019, un aumento en sus retribuciones brutas anuales de 3.600,00.-€, alcanzando estas un total de 45.608,96 € brutos.

28/03/22. EL ALCALDE - PRESIDENTE, Fdo.: José Ignacio Landaluce Calleja. **Nº 39.382**

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR EDICTO

SE HACE SABER: Que ha sido confeccionado por los Servicios Económicos de ARCGISA, sociedad instrumental de esta Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, el padrón y listas cobradoras correspondientes al 1º trimestre de 2022, de la "PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO MANCOMUNADO DE ABASTECIMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA POTABLE EN BAJA EN EL MUNICIPIO DE LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN (ZONA 3)", documentos que estarán disponibles al público en las Oficinas de la "Empresa Gestora de Aguas Linenses", sita en la Calle San Pedro de Alcántara, 2 C.P. 11300 de La Línea, y en la Sede de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar situada en el Parque de las Acacias s/n de Algeciras, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00 horas, durante el plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, periodo durante el cual los interesados podrán examinar los referidos documentos, y presentar las alegaciones o reclamaciones que tengan por convenientes.

En cumplimiento de los artículos 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del Reglamento General de Recaudación aprobado por Real Decreto 939/2005 de 29 de julio, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por los conceptos y trimestre referenciados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que termine el plazo de exposición al público de los padrones a los que se refiere el presente Anuncio.

Al amparo de lo previsto en el artículo 14.2 c) del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, contra las liquidaciones comprendidas en los padrones mencionados podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso - administrativo, ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios, en el plazo de un mes que empezará a computarse a partir del día siguiente al citado de finalización de la exposición pública del Padrón al que se refiere el presente Anuncio, y una vez sean resueltas las alegaciones que pudiesen haber sido presentadas.

Por otro lado, en cumplimiento de lo previsto en el citado artículo 24 del Reglamento General de Recaudación aprobado por Real Decreto 939/2005 de 29 de julio, se hace saber que, al tener encomendadas las funciones de recaudación de las liquidaciones y recibos a los que se refiere el presente Edicto la empresa concesionaria del servicio, "Empresa Gestora de Aguas Linenses S.L.", el periodo voluntario para hacer efectivo el pago de los recibos de la mencionada Prestación Patrimonial (PPCNT) correspondiente al periodo inicialmente indicado, será el dispuesto en cada caso por la citada empresa concesionaria, que nunca podrá ser inferior al de dos meses establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y que consta reflejado en el recibo que es girado trimestralmente al efecto a los interesados obligados tributarios por la indicada "Empresa Gestora de Aguas Linenses, S.L.", siendo el lugar de pago el de las oficinas de la citada empresa concesionaria, sitas en la Calle San Pedro de Alcántara s/n C.P. 11300 de La Línea de la Concepción, o el de las entidades financieras colaboradoras que tenga concertadas al efecto dicha empresa.

Transcurrido el mencionado plazo de ingreso voluntario, se iniciará, de oficio o a instancia de la empresa concesionaria recaudadora, el procedimiento ejecutivo de apremio administrativo, de conformidad con las disposiciones establecidas en el vigente Reglamento General de Recaudación, procediéndose al cobro de las cuotas que no hayan sido satisfechas, con la aplicación de los recargos establecidos en el artículo 28 de la citada Ley General Tributaria, que son los siguientes:

1. El recargo ejecutivo, que será el 5 por 100, y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio.

2. El recargo de apremio reducido, que será del 10 por 100, y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto para las deudas apremiadas en el apartado 5 del artículo 62 de la referida Ley Tributaria.

3. El recargo de apremio ordinario, que será del 20 por 100, y será aplicable cuando no concurren las circunstancias a las que se refieren los apartados anteriores.

El recargo de apremio ordinario será compatible con los intereses de demora. Cuando resulte exigible el recargo de apremio reducido no se exigirán los intereses de demora devengados desde el inicio del periodo ejecutivo.

Lo que se hace público para general conocimiento de la normativa vigente.

En Algeciras, a 12/04/22. EL PRESIDENTE, Juan Miguel Lozano Domínguez. Firmado. **Nº 39.538**

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

Letrado/a de la Administración de Justicia: D. Alfonso Meneses Domínguez hago saber: Que en los autos DSP 268/2020 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Notificar a GESTIÓN Y OBRAS ABRADAMA SL INMOBILIARIA, por medio de edicto, el/la Sentencia, dictado/a en dicho proceso el 31/3/22 cuya copia se encuentra a su disposición en esta oficina judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Contra dicha resolución puede interponer recurso de suplicación que deberá anunciar en el plazo de cinco días hábiles desde la publicación de este edicto, en los términos que constan en la misma.

Se advierte al/a destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a GESTIÓN Y OBRAS ABRADAMA SL INMOBILIARIA, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la provincia.

En Jerez de la Frontera, a 6/4/22. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ. Firmado. **Nº 39.428**

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

INSERCIÓNES: (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