

**JUNTA DE ANDALUCIA**

**CONSEJERIA DE ECONOMIA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS  
CADIZ.**

**RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS EN CÁDIZ, POR LA QUE SE CONCEDE DECLARACIÓN EN CONCRETO DE UTILIDAD PÚBLICA DEL PROYECTO QUE SE CITA. EXPTE AT-14401-20.**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO:** Con fecha 09/12/20, por el representante de la entidad IBERDROLA RENOVABLES ANDALUCÍA, S.A.U. con CIF número A91287755, se presentó escrito y documentación solicitando la declaración, en concreto, de la utilidad pública respecto del proyecto denominado Planta Solar "FV CESPEDERA" de 23,005 MWp de potencia y sus infraestructuras de evacuación (AT-14401/20), en los términos municipales de MEDINA SIDONIA y ALCALÁ DE LOS GAZULES (Cádiz).

Respecto de dicho proyecto, consta autorización administrativa previa y de construcción concedida por ésta Delegación Territorial mediante Resolución de fecha 03/02/2022, de acuerdo con la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica.

Con fecha 5/12/2022, se emite, Resolución, por la que se concede Autorización Administrativa Previa y Autorización Administrativa de Construcción a las Modificaciones del Proyecto de la Instalación Fotovoltaica "FV CESPEDERA". **SEGUNDO.** De acuerdo con el artículo 55.2 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y los artículos 125 y 144 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimiento de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se procedió a someter a información pública, la Declaración, en concreto, de Utilidad Pública y la relación concreta e individualizada de los bienes y derechos afectados en el procedimiento.

Mediante la publicación en el Boletín Oficial del Estado (B.O.E. n.º 12, de 22/05/2023), en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA, n.º 101, de 30/05/2023), en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz (B.O.P. n.º 97, de 25/05/2023), en el Tablón de Edictos del Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia entre los días 11/05/2023 hasta el 10/06/2023; en el Tablón de Edictos del Excmo. Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules entre los días 08/05/2023 hasta 19/06/2023 y en el Diario de Cádiz de 11/05/2023.

Asimismo de conformidad con lo establecido en el artículo 13.1 e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, se procedió a la publicación del anuncio y su proyecto en el Portal de la Transparencia de la Junta de Andalucía.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.** Esta Delegación Territorial es competente para dictar la presente resolución, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49.1.a) del Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado por Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo; el artículo 117 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, modificado por el Decreto del Presidente 4/2023, de 11 de abril; el Decreto Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía; el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (en su redacción vigente dada por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto); así como, en la Orden de 20 de junio de 2023, de la Consejería de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan competencias en órganos directivos de la Consejería, cuya disposición quinta delega en las personas titulares de las Delegaciones Territoriales de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y de Industria, Energía y Minas, en sus respectivos ámbitos «7. En materia de expropiación forzosa, la tramitación y resolución de los procedimientos de expropiación forzosa, en todas sus fases, cuando la expropiación afecte a bienes situados en una sola provincia». Por lo cual, esta resolución se entenderá dictada por la persona titular de la Consejería de Industria, Energía y Minas.

**SEGUNDO.** El expediente ha sido tramitado conforme a lo establecido en el Título IX de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y el Capítulo V del Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministros y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, que someten la puesta en funcionamiento de instalaciones eléctricas de distribución al régimen de autorización administrativa.

El artículo 54 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, señala que se declaran de utilidad pública las instalaciones eléctricas de generación, transporte y distribución de energía eléctrica, a los efectos de expropiación forzosa de los bienes y derechos necesarios para su establecimiento y de la imposición y ejercicio de la servidumbre de paso.

Declaración que, al amparo del artículo 56.1 de la citada Ley, "llevará implícita en todo caso la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados e implicará la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de 16 de diciembre de 1954, de Expropiación Forzosa, y supondrá el derecho a que le sea otorgada la oportuna, autorización, en los términos que en la declaración de utilidad pública se determinen, para el establecimiento, paso u ocupación de la instalación eléctrica sobre terrenos de dominio, uso o servicio público o patrimoniales del Estado, o de las Comunidades Autónomas, o de uso público, propios o comunales de la provincia o municipio, obras y servicios de los mismos y zonas de servidumbre

pública", adquiriendo la empresa solicitante, al amparo del artículo 149.1 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, la condición de beneficiaria en el expediente expropiatorio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2 de la Ley de Expropiación Forzosa.

**TERCERO.** Respecto de la servidumbre de paso, el artículo 57 de dicha Ley 24/2013 establece, respecto de la servidumbre de paso que: «1. La servidumbre de paso de energía eléctrica tendrá la consideración de servidumbre legal, gravará los bienes ajenos en la forma y con el alcance que se determinan en la presente ley y se regirá por lo dispuesto en la misma, en sus disposiciones de desarrollo y en la legislación mencionada en el artículo anterior, así como en la legislación especial aplicable. 2. La servidumbre de paso aéreo comprende, además del vuelo sobre el predio sirviente, el establecimiento de postes, torres o apoyos fijos para la sustentación de cables conductores de energía, todo ello incrementado en las distancias de seguridad que reglamentariamente se establezcan. 3. La servidumbre de paso subterráneo comprende la ocupación del subsuelo por los cables conductores, a la profundidad y con las demás características que señale la legislación urbanística aplicable, todo ello incrementado en las distancias de seguridad que reglamentariamente se establezcan. 4. Una y otra forma de servidumbre comprenderán igualmente el derecho de paso o acceso y la ocupación temporal de terrenos u otros bienes necesarios para construcción, vigilancia, conservación, reparación de las correspondientes instalaciones, así como la tala de arbolado, si fuera necesario».

**Vistos los preceptos legales citados y demás de general ampliación  
RESUELVO**

**PRIMERO.** Declarar la Utilidad Pública, en concreto del proyecto denominado Planta Solar "FV CESPEDERA" de 23,005 MWp de potencia y sus infraestructuras de evacuación (AT-14401/20), en los términos municipales de MEDINA SIDONIA y ALCALÁ DE LOS GAZULES (Cádiz), a los efectos de expropiación forzosa, lo que lleva implícita la necesidad de ocupación de bienes o adquisición de los derechos afectados por las instalaciones e implicará la urgente ocupación de los mismos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, para el establecimiento de la instalación cuyas principales características, así como la relación de bienes y derechos afectados (ver anexo), son las siguientes:

Peticionario: IBERDROLA RENOVABLES ANDALUCÍA, S.A.U. – A91287755  
Domicilio: Calle Inca Garcilaso (edificio Expo), 3, Sevilla, 41092, Sevilla.  
Emplazamiento de la instalación: MEDINA-SIDONIA (CÁDIZ)  
Términos municipales afectados: MEDINA-SIDONIA y ALCALÁ DE LOS GAZULES (Cádiz)  
Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica

**CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:**

Planta Solar "FV CESPEDERA" de 23,005 MWp de potencia (AT-14401/20)  
Generador Fotovoltaico  
- Generador fotovoltaico sobre estructura con sistema de seguidor bifila 56 y seguidor bifila 1V28, con 1 módulo en vertical por fila.  
- 9.408 módulos de 565 Wp y 38.528 módulos de 560 Wp de potencia máxima, conectados en serie de 28 módulos dirigidos hacia 5 centros de transformación.  
- Centros de Potencia:  
- 5 centros de transformación CT01, CT02 y CT05: 3225 kVA, CT03 y CT04: 6665 kVA, formados por, transformador y celdas CT01, CT04: L+P y CT02, CT03 y CT05 2L+P con aislamiento en SF6.  
- 107 inversores string de 215 kW de potencia máxima  
Red de Media Tensión entre centros de transformación:

Origen:	CT1
Final:	CT2
Tipo:	Subterráneo
Longitud:	824,9 m
Tipo de cable:	AL HEPRZ1 18/30 kV 3x1x95 mm <sup>2</sup>
Origen:	CT2
Final:	CT3
Tipo:	Subterráneo
Longitud:	1064,1 m
Tipo de cable:	AL HEPRZ1 18/30 kV 3x1x150 mm <sup>2</sup>
Origen:	CT4
Final:	CT5
Tipo:	Subterráneo
Longitud:	189,3 m
Tipo de cable:	AL HEPRZ1 18/30 kV 3x1x95 mm <sup>2</sup>

Red de Media Tensión desde centros de transformación hasta SET GAZULES EÓLICA de 30/220 kV

LMT1	
Origen:	CT-03
Final:	ST GAZULES EÓLICA 30/220 kV
Tipo:	Subterráneo
Longitud:	9411,5 m
Tipo de cable:	AL HEPRZ1 18/30 kV 1x630 mm <sup>2</sup>
LMT2	
Origen:	CT-05
Final:	ST GAZULES EÓLICA 30/220 kV
Tipo:	Subterráneo
Longitud:	8942,1 m
Tipo de cable:	AL HEPRZ1 18/30 kV 3x500 mm <sup>2</sup>

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

1. Esta declaración, en concreto, de utilidad pública, se realiza a los efectos de la expropiación forzosa del pleno dominio de los terrenos y derechos necesarios para la construcción de la instalación que se cita y de sus servicios auxiliares o complementarios, en su caso, o de la constitución de las correspondientes servidumbres de paso.

2. Esta declaración de utilidad pública se otorga a reserva de las demás licencias o autorizaciones necesarias de otros Organismos, y solo tendrá validez en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación.

3. La servidumbre de paso de energía eléctrica gravará los bienes ajenos en la forma y con el alcance que se determinan en la Ley del Sector Eléctrico, en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre y en la legislación general sobre expropiación forzosa y se reputará servidumbre legal a los efectos prevenidos en el artículo 542 del Código Civil y demás con él concordantes.

La servidumbre de paso aéreo y de paso subterráneo de energía eléctrica comprenderá lo señalado en los artículos 158 y 159 respectivamente, del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre.

4. La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella. En

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

5. La declaración de utilidad pública lleva implícita la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados por la misma, e implica la urgente ocupación de los mismos, a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, sobre las parcelas afectadas descritas anteriormente, y no consten en el expediente acuerdos con los propietarios. A tales efectos, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 44 y 45 de la Ley 10/2021, de 28 de diciembre, de tasas y precios públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, mientras que no se proceda por parte de la beneficiaria al pago de las tasas correspondientes (18.3.1 y 18.3.2), no se iniciará el expediente expropiatorio, quedando en suspenso, lo que se le comunica a los efectos del artículo 22 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

6. En cualquier momento, el solicitante de la declaración de utilidad pública podrá convenir libremente con los titulares de los bienes y derechos necesarios, la adquisición por mutuo acuerdo de los mismos. Este acuerdo, en el momento de declararse la utilidad pública de la instalación, adquirirá la naturaleza y efectos previstos en el artículo 24 de la Ley de Expropiación Forzosa, causando, por tanto, la correspondiente conclusión del expediente expropiatorio. En estos supuestos, el beneficiario de la declaración de utilidad pública podrá, en su caso, solicitar de la autoridad competente la aplicación del mecanismo establecido en el artículo 59 del Reglamento de Expropiación Forzosa.

TERCERO.-La presente resolución, de conformidad con el artículo 148.2 del Real Decreto 1955/2000, el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa y el artículo 44 y siguientes de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se notificará a los interesados y será publicada en el Boletín Oficial del Estado, Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, respectivamente.

Se notificará a la entidad solicitante, a las Administraciones u organismos públicos y empresas de servicio público o de servicios de interés general que informaron o debieron informar durante la tramitación de la declaración de utilidad pública a los titulares de bienes y derechos afectados, así como a los restantes interesados en el expediente, conforme a lo previsto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

CUARTO.-Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a su notificación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Cádiz, conforme a lo establecido en los artículos 8.3, 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, o potestativamente, recurso de reposición, ante la Secretaría General Técnica de la Consejería de Industria, Energía y Minas, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su notificación o publicación, de acuerdo con los artículos 112.1, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y del artículo 102.5 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre Administración de la Junta de Andalucía.

Veintiocho de julio de dos mil vintitrés. LA DELEGADA TERRITORIAL. MARÍA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

RELACIÓN DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS POR LA INSTALACIÓN FOTOVOLTAICA "FV CESPEDERA" EN LOS TÉRMINOS MUNICIPALES DE MEDINA SIDONIA Y ALCALÁ DE LOS GAZULES, PROVINCIA DE CÁDIZ

PROV.	T.M.	POL.	PARCELA	TITULAR	SUPERFICIE (m <sup>2</sup> )	REF. CAT.	AFECCION VIAL PERMANENTE (m <sup>2</sup> )	AFECCION VIAL TEMPORAL (m <sup>2</sup> )	AFECCION ZANJA PERMANENTE (m <sup>2</sup> )	AFECCION ZANJA TEMPORAL (m <sup>2</sup> )
Cádiz	Medina-Sidonia	23	6	AGRICOLA Y GANADERA LAS VEGAS SA - A11306354	29407	11023A02300006	0	0	141	508

Nº 107.482

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJADORES AUTONOMOS CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: UTE FCC - ALTHENIA DE CHIPIONA

Expediente: 11/01/0226/2023

Fecha: 11/08/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: CINTIA CALLES GALVEZ

Código 11004192012009.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa UTE CHIPIONA FCC S.A. Y ALTHENIA SLU, con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2026, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 26 de julio de 2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 27 de julio de 2023, 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 UTE CHIPIONA FCC S.A. Y ALTHENIA SLU, 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 11 de agosto de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJO AUTÓNOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN  
ACTA DE SUBSANACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE CHIPIONA FCC S.A. Y ALTHENIA S.L.U PARA EL PERÍODO ENTRE EL 01 DE ENERO DE 2023 A 31 DE DICIEMBRE DE 2026.

Representación Empresarial:

D. Federico Navarro Compán

Dña. Cintia Calles Gálvez

Representación Social:

D. José Manuel Bernal Santamaría

D. Carlos Aloy Montalbán

Asesor laboral:

D. José Manuel Jaén Núñez

Dña. Mª Carmen Casado Suárez

Reunidos los presentes, en Chipiona, en la sede de la UTE Chipiona, sita en calle Carretera A491 (Chipiona-Rota), salida Costa Ballena Norte, Polígono 9, Parcela 14. 11550 Chipiona (Cádiz) a día 07 de agosto de 2023, siendo las 11:00 horas del día señalado, la parte social y empresarial acuerdan la subsanación del convenio colectivo solicitada por la Delegación territorial de empleo, formación, trabajo autónomo, economía, conocimiento, empresas y universidad de Cádiz, comunicado con fecha de recepción 03 de agosto de 2023.

Las Comisión Negociadora acuerdan la inclusión en el convenio de las siguientes materias:

Acoso sexual, por razón de sexo y moral

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo será 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.

Se considera acoso psicológico o moral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que implique el insulto, menosprecio, discriminación o coacción en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, perturbando la vida laboral de la víctima.

Será considerado como falta muy grave el acoso sexual, por razón de sexo y laboral.

Permisos y licencias

Para dar una respuesta más adecuada a las responsabilidades familiares y laborales, pero además para conseguir unas relaciones laborales más igualitarias y la aplicación efectiva del principio de no discriminación por razón de sexo, se estará al régimen de permisos y fórmulas de trabajo flexible del RD-ley 5/2023 de 28 de junio.

Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo

De conformidad con el régimen que esté previsto en el E.T., el contrato de trabajo podrá suspenderse por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, así como riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

Garantía de la igualdad retributiva

Para garantizarse un sistema retributivo que suponga igual retribución a puestos de igual valor, la empresa realizará auditoría retributiva conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020 para identificar posibles discriminaciones directas e indirectas a fin de integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva.

Protección a la maternidad y la lactancia

La Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 L.P.R.L. y desarrollado en el artículo 3 y siguientes del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en especial consideración al listado de agentes, condiciones y procedimientos detallados en los anexos VII y VIII del citado Real Decreto, que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Intervención del SERCLA

Las partes acuerdan que, en caso de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, se someterán al procedimiento de mediación, arbitraje y conciliación del "Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía" (S.E.R.C.L.A.) con carácter previo al inicio de acciones jurisdiccionales.

Sin más asuntos que tratar, se levanta sesión firmando los presentes esta acta en prueba de conformidad siendo las 12:00 horas del mismo día.

UTERSU CHIPIONA (FCC-ALTHENIA) Fdo: Federico Navarro Compán  
UTE RSU CHIPIONA (FCC-ALTHENIA) Fdo: Cintia Calles Gálvez UTE RSU CHIPIONA (FCC-ALTHENIA) Fdo: Francisco Álvarez Vargas ALTHENIA S.L.U  
Fdo: Ernestina Tercero Coca REPRESENTACION SOCIAL Fdo: José Manuel Bernal Santamaría REPRESENTACION SOCIAL Fdo: Carlos Aloy Montalbán ASESORA LABORAL Fdo: Mª Carmen Casado Suárez ASESOR LABORAL Fdo: José Manuel Jaén Núñez

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE CHIPIONA FCC S.A. Y ALTHENIA S.L.U

Vigencia: 01 enero de 2023 a 31 de diciembre de 2026

INDICE

CAPÍTULO PRELIMINAR. PARTES SIGNATARIAS

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO MATERIAL

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL

ARTÍCULO 5.- EFECTOS ECONÓMICOS Y REVISIÓN SALARIAL

ARTÍCULO 6.- PRÓRROGA

ARTÍCULO 7.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

ARTÍCULO 8.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

CAPÍTULO II. CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

ARTÍCULO 9.- INGRESO EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 10.- PRUEBAS DE APTITUD

ARTÍCULO 11.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

ARTÍCULO 12.- PERIODO DE PRUEBA

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 13.- CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 14.- EL PERSONAL ATENDIENDO A SU PERMANENCIA

CAPÍTULO IV. PERCEPCIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 15.- PAGO DEL SALARIO

ARTÍCULO 16.- RECIBOS DE SALARIO

ARTÍCULO 17.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

ARTÍCULO 18.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y ABONO DE LAS RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 19.- SALARIO BASE

ARTÍCULO 20.- PLUS CONVENIO

ARTÍCULO 21.- PLUS DE NOCTURNIDAD

ARTÍCULO 22.- PLUS DISPONIBILIDAD MECÁNICOS

ARTÍCULO 23.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 24.- COMPLEMENTO EXTRA SALARIAL DE TRANSPORTE

ARTÍCULO 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 26.- INCREMENTO SALARIAL

ARTÍCULO 27.- TRABAJOS DOMINGOS Y FESTIVOS

ARTÍCULO 28.- ANTIGÜEDAD

CAPÍTULO V. CONCEPTOS EXTRASALARIALES E INDEMNIZATORIOS

ARTÍCULO 29.- COMPLEMENTO IT DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD PROFESIONAL, ENFERMEDAD Y ACCIDENTE NO LABORAL

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DE TRABAJO, JORNADAS, DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 30.- JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 31.- HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 32.- DESCANSOS

ARTÍCULO 33.- VACACIONES

ARTÍCULO 34.- LICENCIAS

ARTÍCULO 35.- PERMISO SIN SUELDO

ARTÍCULO 36.- EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 37.- ROTATIVIDAD

ARTÍCULO 38.- DESCONEXIÓN DIGITAL

ARTÍCULO 39.- COMUNICACIONES

CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 40.- CLASIFICACIÓN

ARTÍCULO 41.- CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 42.- CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DE EMPLEO

ARTÍCULO 43.- FOMENTO DE EMPLEO

ARTÍCULO 44.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 45.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

ARTÍCULO 46.- FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 47.- CASOS ESPECIALES

ARTÍCULO 48.- SANCIONES

ARTÍCULO 49.- FONDO DE PRÉSTAMOS

ARTÍCULO 50.- INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA

CAPÍTULO IX. SALUD LABORAL

ARTÍCULO 51.- SALUD LABORAL

ARTÍCULO 52.- MEDIDAS DE SALUD LABORAL

ARTÍCULO 53.- COMITÉ DE SALUD LABORAL

ARTÍCULO 54.- SERVICIOS SANITARIOS

ARTÍCULO 55.- PRENDAS DE TRABAJO

CAPÍTULO X. REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTÍCULO 56.- REPRESENTACIÓN UNITARIA

ARTÍCULO 57.- SECCIONES SINDICALES

ARTÍCULO 58.- CRÉDITO HORARIO

ARTÍCULO 59.- COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

ARTÍCULO 60.- CUOTA SINDICAL

ARTÍCULO 61.- ASAMBLEAS

ARTÍCULO 62.- COMISIÓN PARITARIA

CAPÍTULO XI. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ARTÍCULO 63.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ARTÍCULO 64.- ACOSO SEXUAL, PSICOLÓGICO Y POR RAZÓN DE SEXO

ARTÍCULO 65.- PLAN DE IGUALDAD

ARTÍCULO 66.- GÉNERO NEUTRO

DISPOSICIÓN ADICIONAL

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

ANEXO II. TABLA ANTIGÜEDAD

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE CHIPIONA FCC. S.A. Y ALTHENIA S.L.U

CAPITULO PRELIMINAR. Partes Signatarias

Suscriben el presente Convenio Colectivo, por la parte social, los

representantes de las personas trabajadoras D. José Manuel Bernal Santamaría, D. Carlos Aloy Montalbán y D. José Manuel Jaén Núñez (Asesor) y María del Carmen Casado Suárez (Asesora) y la representación empresarial D. Federico Navarro Compán, y Dña. Cintia Calles Gálvez.

Ambas partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, se reconocen como interlocutores válidos al objeto de la legitimación para la negociación y firma del presente Convenio Colectivo.

#### CAPITULO I.- Condiciones Generales

##### ARTÍCULO 1.- Ámbito Territorial y funcional.

El presente Convenio afecta a la empresa UTE CHIPIONA, FCC. S.A. Y ALTHENIA S.L.U., en sus servicios de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, que la misma viene realizando en el término municipal de CHIPIONA. Según las Cláusulas Administrativas, Particulares, Económicas y Técnicas que rigen en la Gestión del Servicio Público de Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos del municipio de CHIPIONA.

##### ARTÍCULO 2.- Ámbito Personal.

2.1.- Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo todas las personas trabajadoras que presten sus servicios para la entidad Mercantil Empresa UTE CHIPIONA FCC. S.A. Y ALTHENIA S.L.U., en el término municipal de CHIPIONA, y en las actividades anteriormente citadas, afectando por tanto a todo el personal contratado según las modalidades específicas en el Capítulo Tercero del presente Convenio, incluyendo a las contrataciones eventuales con jornada de trabajo de sábados, domingos y festivos y periodo vacacional.

2.2.- Se excluye del ámbito del presente Convenio Colectivo el personal Técnico Nivel I. Y el personal de Alta Dirección. Este personal es de libre designación de la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo, y en todo caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

##### ARTÍCULO 3.- Ámbito Material.

En cuanto a las condiciones generales de trabajo, en lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del sector de la Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

##### ARTÍCULO 4.- Ámbito Temporal.

Sin perjuicio de su entrada en vigor cuando sea publicado en el BOP, el presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026.

##### ARTÍCULO 5.- Efectos económicos y revisión salarial.

Sus efectos económicos serán desde el 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2026.

##### ARTÍCULO 6.- Prórroga.

El Convenio Colectivo se entiende automáticamente prorrogado al término de su vigencia, permaneciendo en vigor hasta tanto sea sustituido por uno nuevo. El mismo será denunciado por cualquiera de las partes, como mínimo dos meses antes de su vigencia.

##### ARTÍCULO 7.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal por las empresas, proveniente del anterior Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables.

##### ARTÍCULO 8.- Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio Colectivo será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anule o invalide algunos de sus pactos. En tal caso las partes firmantes del presente Convenio se reunirán en un máximo de 10 días hábiles siguientes al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días las partes firmantes del Convenio no alcanzasen un acuerdo se comprometen a fijar un calendario de reuniones para negociar el Convenio en su totalidad.

#### CAPITULO II. Condiciones generales de ingreso

##### ARTÍCULO 9.- Ingreso en el trabajo.

9.1.- La contratación del personal se efectuará de acuerdo con lo regulado en el presente Convenio Colectivo y las disposiciones vigentes en materia de contratación.

9.2.- La empresa está obligada a comunicar en le Oficina Pública de Empleo, en el plazo de 10 días siguientes a su contratación, y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que se celebren, deban o no formalizarse por escrito.

9.3 Para cubrir cualquier contratación, tendrán lugar preferente las personas trabajadoras que realicen trabajos de sábados, domingos, festivos y periodos vacacionales.

Para cualquier contratación a tiempo completo, tendrán preferencias las personas trabajadoras que estén contratadas a tiempo parcial de fines de semana, según la categoría a cubrir.

##### ARTÍCULO 10.- Prueba de aptitud.

10.1.- La empresa previamente al ingreso, podrán realizar al personal interesado las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría y puesto de trabajo que vaya a desempeñar.

10.2.- Quedan exentos, las personas trabajadoras de tiempo parcial de fin de semanas, que vayan a ocupar una plaza a tiempo completo.

10.3.- La notificación a la representación legal de las personas trabajadoras se efectuará como disponen las Disposiciones Legales, y previamente, cuando específicamente lo establezca la regulación del presente Convenio Colectivo.

##### ARTÍCULO 11.- Reconocimientos Médicos.

11.1.- Todas las personas trabajadoras de nuevo ingreso serán sometidos a un reconocimiento médico, como así mismo se harán reconocimientos médicos anualmente a toda la plantilla.

11.2.- Los posteriores reconocimientos médicos al de admisión, serán de libre aceptación para la persona empleada, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

11.3.- En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto

de trabajo de que se trate. El tiempo empleado en el reconocimiento médico se hará en la jornada laboral.

11.4.- En ningún caso, los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo de la persona trabajadora. La empresa podrá concertar dichos reconocimientos con organismo o mutua competente.

##### ARTÍCULO 12.- Período de Prueba.

12.1.- Con relación a la nueva contratación de los/as trabajadores/as y en función del puesto de trabajo a desarrollar, la Empresa, y en los puestos así previstos en la regulación del presente Convenio, junto con la Comisión Mixta Paritaria de Promoción Ascensos y Formación Profesional, podrá realizar las pruebas de selección que considere oportunas para comprobar el grado de aptitud de los/as aspirantes. El período de pruebas en las nuevas contrataciones, irá acorde con la siguiente escala:

a) Personal Técnico Titulados superiores: 6 meses.

b) Personal Técnico Medios: 3 meses

c) Personal administrativo; 1 mes

d) Personal operario:

Encargados/as y Capataces: 1 mes

Resto de Personal: 15 días

12.2.- Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

12.3.- Transcurrido el periodo de prueba sin que haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

#### CAPITULO III. Contratación

##### ARTÍCULO 13.- Contratación.

13.1.- En materia de empleo y contratación, se estará a lo previsto en las Disposiciones Legales y a lo regulado en el presente Convenio Colectivo, tanto de carácter general como especial, realizándose esta preferentemente, de los/as trabajadores/as que hayan trabajado en el servicio de Limpieza Pública viaria y recogida de Residuos Sólidos Urbanos de Chipiona y que estén censados en las oficinas Públicas dependientes del Servicio Andaluz de Empleo de Chipiona.

13.2.- El contrato de trabajo se realizará siempre por escrito en el preceptivo modelo oficial.

13.3.- La notificación a la representación legal de las personas trabajadoras se efectuará como disponen las Disposiciones Legales, y previamente, cuando específicamente lo establezca la regulación del presente Convenio Colectivo.

##### ARTÍCULO 14.- El personal atendiendo a su permanencia.

ART 14.1.- El personal atendiendo a su permanencia en la Empresa se clasificará de la forma siguiente:

14.1.1.- Personal fijo.-Es personal fijo, todo/a aquel/lla que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo normal de la Empresa de conformidad con la legislación vigente.

14.1.2.- El Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, consistente en contratar personal temporalmente por las empresas para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración de este contrato se ampliará de seis meses a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

14.1.3.- Interinidad y relevo.-De conformidad con la legislación vigente, el contrato de interinidad o relevo es aquel cuyo objeto es la sustitución de los/as trabajadores/as con reserva del puesto de trabajo. En dichos contratos, se hará constar el nombre de la persona sustituida y la causa de su sustitución, de tal forma que una vez finalizada dicha causa y producida, o no, la incorporación del/la sustituido/a, finalizará el contrato de interinidad.

14.1.4.- Contrato indefinido a Tiempo parcial.-Se acuerda implantar la contratación indefinida a tiempo parcial de acuerdo con el art. 12 del E.T.

Dicha modalidad contractual se formalizará por escrito pactado el número de horas ordinarias de trabajo a lo largo del año. Si por necesidad de la empresa las personas trabajadoras acogidas a esta modalidad de contratación, realicen a lo largo de la semana el computo máximo de horas ordinaria recogidas en el presente convenio, su contrato pasará a fijo de plantilla.

Se acuerda para el caso de la presente modalidad de contratación la posibilidad de la realización de horas complementarias que se podrán ampliar hasta un 60% de las horas ordinarias pactadas en los contratos individuales de trabajo.

14.1.5.- A Tiempo parcial.- De conformidad con la legislación vigente, el contrato a tiempo parcial es aquél que se realiza como consecuencia de sus características especiales de relación laboral.

14.1.6.- Contratos para la formación.-Su regulación será de acuerdo con las disposiciones legales del E. T. y demás que la ley establezca.

Estos contratos formativos sólo se harían en las actividades de taller y/o administración.

#### CAPITULO IV. PERCEPCIONES ECONÓMICAS

##### ARTÍCULO 15.- Pago del Salario.

15.1.- Todas las percepciones económicas, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque la persona trabajadora tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

15.2.- La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencias u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

15.3.- La persona trabajadora deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, la documentación necesaria, de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

#### ARTÍCULO 16.- Recibos de salario.

La empresa afectada por este Convenio está obligada mensualmente a extender los recibos de salarios en los modelos oficiales o legalmente autorizados, preferentemente por medios telemáticos.

Las nóminas de los/as trabajadores/as se entregarán de tal forma que se garantice la privacidad de su contenido.

#### ARTÍCULO 17.- Absorción y compensación.

17.1.- Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en este Convenio tienen el carácter de mínimas.

17.2.- A la entrada en vigor del presente Convenio, la empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que contiene, de las percepciones económicas realmente abonadas a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

17.3.- La absorción y compensación se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial, y en cómputo anual.

#### ARTÍCULO 18.- Conceptos Retributivos Y Abono de las Retribuciones

18.1.- La retribución de la plantilla estará compuesta por los siguientes conceptos:

18.1.1.- Salario Base.

18.1.2.- Plus Convenio.

18.1.3.- Plus de nocturnidad.

18.1.4.- Plus Disponibilidad

18.1.5.- Pagas Extraordinarias.

18.1.6.- Complemento Extra Salarial de Transporte

La retribución de los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial ira en proporción a la jornada pactada.

#### ARTÍCULO 19.- Salario Base.

El Salario Base es el que se determina para cada categoría en la Tabla Salarial anexa, percibiéndose por día natural.

#### ARTÍCULO 20.- Plus Convenio

El Plus Convenio es un complemento por calidad de trabajo, que tiene por objeto estimular la mejor ejecución de los cometidos propios de cada puesto de trabajo, abonándose conforme a la cuantía establecida en la Tabla Salarial por día natural.

#### ARTÍCULO 21.- Plus de Nocturnidad.

21.1.- El plus de nocturnidad se abonará, a los/as trabajadores/as que presten sus servicios entre las 22.00h y las 6.00h horas, consistiendo en un veinticinco por ciento del Salario Base establecido para cada categoría.

21.2.- Este complemento tiene carácter funcional, por lo que no es consolidable.

21.3.- Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada completa.

#### ARTÍCULO 22.- Plus Disponibilidad Mecánicos

Se establece para el colectivo de mecánicos y en base a las necesidades de disponibilidad que vaya marcando el servicio un plus cotizable de la cantidad establecida en la Tabla Salarial.

Dicho plus se relaciona directamente con el puesto de trabajo pagándose siempre que se desarrolle la disponibilidad.

#### ARTÍCULO 23.- Pagas Extraordinarias.

23.1.- Serán de dos pagas de treinta días cada una, calculándose su importe por la suma de todos los conceptos retributivos de la Tabla Salarial incluida la Prima de Asistencia,

23.2.- Paga de Verano (Junio)

23.3.- Paga de Navidad (21 de Diciembre)

23.4.- Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

23.5 El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía será proporcional.

#### ARTÍCULO 24.- Complemento Extra Salarial de Transporte

A partir del 1 de enero de 2023, el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, percibirá la cantidad que se establece en la Tabla Salarial Anexa para dicho año, en concepto de Plus de Transporte.

#### ARTÍCULO 25.- Horas Extraordinarias.

Las horas extras quedan restringidas y su realización sólo se hará en los casos muy graves y estrictamente necesarios. En el supuesto de que por esta causa hubiese que realizarlas, su abono se efectuará mediante descanso compensatorio a razón de dos horas de descanso por cada hora extra trabajada.

#### ARTÍCULO 26.- Incremento Salarial

Para la revisión salarial correspondiente a los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se estará a lo que, para cada uno de los mismos sea objeto de acuerdo y publicación por la comisión negociadora del presente convenio.

En ningún caso, el incremento salarial anual (año n) será inferior al IPC publicado en enero del siguiente año a revisar (año n+1).

En Anexo 1 se incluyen tablas actualizadas de 2022.

#### ARTÍCULO 27.- Trabajos Domingos y Festivos

Para el personal de la plantilla ordinaria que trabaje en sábados, Domingo o Festivo, se establecerá un sistema rotatorio y voluntario entre empresa y trabajador/a, cuantificándose su retribución en 81,12 euros. En caso que la persona trabajadora lo

solicite, podrán canjearse los festivos trabajados por días libres, a razón del doble de la jornada trabajada, con el límite de cuatro festivos canjeables al año.

Antes de la entrada de cada año natural la empresa pondrá a disposición de la representación unitaria los cuadrantes de trabajo anual, incluido los previstos para el rotativo.

#### ARTÍCULO 28.- Antigüedad

Se devengará un plus mensual por el tiempo de servicios prestados a partir de los cinco años y diez años cuyos importes se establecen en el Anexo II.

Este plus comenzará a devengarse a partir del día en que la persona trabajadora cumpla su antigüedad, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se produzca.

El coste total de la antigüedad supondrá un incremento de la masa salarial anual del 0,2%

### CAPITULO V. CONCEPTOS EXTRASALARIALES E INDEMNIZATORIOS

ARTÍCULO 29.- Complemento por IT derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad y accidente no laboral.

Los/as trabajadores/as que causen baja por IT de accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán con cargo a la empresa el importe necesario para completar hasta el 100 % del salario real de lo que por este concepto abone como prestación la seguridad social, a partir del primer día y durante todo el proceso.

Asimismo se complementará hasta el 100% del salario real en los casos de hospitalización motivada por enfermedad o accidente no laboral.

Para el resto de casos se estará en lo dispuesto la Ley General de la Seguridad Social

### CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DE TRABAJO, JORNADAS, DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS.

#### ARTÍCULO 30.- Jornada de trabajo

30.1. - La jornada de trabajo semanal para todo el personal (excepto para los/as contratados/as a tiempo parcial), será de 35 horas todo el año por cinco días de trabajo de lunes a viernes

30.2. - Durante la jornada existirá un intervalo para el bocadillo de veinte minutos considerándose de trabajo efectivo, para todo el personal.

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

30.4. - Tanto para la plantilla a tiempo completo como para la plantilla a tiempo parcial, la empresa podrá disponer de un máximo del 5% del total de sus horas anuales para libre distribución según necesidades del servicio. Dicha disposición de jornadas será preavisada por parte de la empresa con un plazo no inferior a 48h.

#### ARTÍCULO 31.- Horario de trabajo

31.1. - El horario de trabajo será:

Invierno: de mañana será desde las 6 a las 13 horas y el nocturno desde las 22 horas a las 6 horas.

Julio y Agosto: de mañana será desde las 5 a las 12 horas y el nocturno desde las 22 horas a las 6 horas.

Durante todo el año, el horario de tarde será de 16 a 23 horas será por acuerdo entre empresa y persona trabajadora y en caso contrario, por el personal de menor antigüedad y por rotación de turno.

31.2.- Los horarios del centro de trabajo serán fijados conforme a las circunstancias particulares, según el calendario laboral fijado por la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, siempre respetando el horario fijado en el punto 30.1. Dadas las especiales circunstancias de la actividad a desarrollar, la empresa, con conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, podrán de forma excepcional modificar los horarios de trabajo cuando por necesidades de los servicios así lo requieran.

31.3.- De acuerdo con lo anterior y aunque el artículo 41.2.3º del Estatuto de Los Trabajadores no exige más que el acuerdo entre la Empresa y La Representación Legal de las Personas Trabajadoras para la modificación del horario de trabajo, se seguirá el trámite establecido en el artículo 41.4.4º sobre la notificación a los trabajadores de la modificación.

#### ARTÍCULO 32.- Descansos

Para la plantilla ordinaria tendrán la consideración de días festivos, el descanso dominical correspondiente, y las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral. Así como las fiestas locales, salvo que coincidan dos días festivos, que habrá que prestar servicio un día de ello, abonándose el recargo que se recoge en la tabla de festivos.

#### ARTÍCULO 33.- Vacaciones

33.1. - La misma será de treinta días naturales para todo el personal, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, abonándose su importe por todos los conceptos tanto salariales como extra-salariales.

33.2.- Su disfrute se realizará en un solo periodo de 30 días naturales, o en dos periodos de 15 y 15 días naturales.

33.2.2.- El inicio de las vacaciones no coincidirá con el descanso semanal correspondiente. Asimismo, si antes de iniciar sus vacaciones la persona trabajadora se encuentra de baja o I.T., podrá adaptar sus vacaciones a otro periodo, siempre que se disfruten dentro del año natural.

33.3.- La determinación del periodo de vacaciones que corresponda a cada trabajador/a, se hará de manera rotativa. Previamente a su colocación en el Tablón de Anuncios se comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras.

33.4. - Los trabajadores/as temporales disfrutarán la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al año.

33.5. - A lo largo del año, el personal que preste sus servicios en la empresa, tendrá derecho a disfrutar 4 días de asuntos propios retribuidos y a su conveniencia previa autorización de la empresa respetando las necesidades del servicio y no se acumularán a las vacaciones.

Uno de estos días tendrá la consideración de innegable y otro será para la realización del reconocimiento médico, en caso de que la empresa no realizase dicho reconocimiento este día se mantendría como asuntos propios, asimismo si este reconocimiento se

hiciera y la persona trabajadora rehusara hacerlo perdería este día.

El resto de estos días quedará a petición de la persona empleada y no se le negará siempre y cuando no haya sido solicitado por dos personas trabajadoras del mismo turno y misma categoría profesional.

Para poder acogerse a este precepto deberá comunicar su disfrute con al menos 48 horas de antelación, excepto en casos de urgente necesidad. La negativa a la concesión de un asunto propio deberá ser argumentada y reflejada por escrito, siempre que haya sido solicitado con 48 horas de antelación.

No podrán disfrutar simultáneamente de vacaciones y asuntos propios más de un 10% de la plantilla por categoría y turno de trabajo en los meses de junio, julio, agosto y septiembre siendo el 20% de la plantilla para el resto del año.

#### ARTÍCULO 34.- Licencias

Se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral.

#### ARTÍCULO 35.- Permiso sin sueldo

La Empresa, con audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, podrá conceder a los/as trabajadores/as que por causas justificadas los soliciten, hasta quince días de permiso sin sueldo al año permaneciendo en alta en la Seguridad Social, no pudiendo ser disfrutado por más de dos personas empleadas al unísono. La solicitud se realizará con al menos diez días de antelación, salvo en casos de urgente necesidad, que se solicitará con dos días de antelación.

#### ARTÍCULO 36.- Excedencias

Excedencia: se concederá a todos los trabajadores/as que voluntariamente lo soliciten, conforme a las condiciones legales.

#### ARTÍCULO 37.- Rotatividad

37.1.- El horario nocturno estará compuesto por trabajadores/as adscritos voluntariamente.

37.2.- La rotación se efectuará cada dos semanas. La rotación en domingos y festivos será voluntaria para la plantilla ordinaria y dicha adscripción, se realizará por un año.

37.3.- La adscripción voluntaria será al menos de un año.

37.4.- La rotación de turnos se realizará siempre y cuando exista acuerdo individual entre la plantilla de los distintos horarios.

#### ARTÍCULO 38.- Desconexión digital

Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital conforme a lo que establece la ley y los términos de la política interna que cada empresa tiene a tal fin.

La empresa procurará realizar las comunicaciones dentro del horario laboral. No será de aplicación en los casos que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal necesita de una respuesta inmediata.

#### ARTÍCULO 39.- Comunicaciones

Los firmantes del presente Convenio consideran necesario para el normal desarrollo de la actividad laboral, la perfecta comunicación de las personas trabajadoras y sus empleadores.

Los avances tecnológicos y usos generalizados de estos avances posibilitan nuevas formas de comunicación ágiles y eficaces como otra vía de comunicación entre las personas trabajadoras y sus empleadores.

Dado que las organizaciones empresariales y las personas trabajadoras no forman mundos separados y estancos en la sociedad en la que las comunicaciones de cualquier tipo son realizadas mediante correo electrónico o teléfono móvil, aportándose de forma ordinaria para el acceso o comunicación con distintas entidades, comercios o plataformas, el personal que disponga de ellos, habrá de facilitar a la empresa una dirección de correo electrónico y un número de teléfono móvil a los que la empresa pueda remitir comunicaciones de tipo laboral salvo negación expresa por escrito de la persona trabajadora, en tal caso se le seguirá remitiendo la información en papel cuando así lo solicite

De igual manera la empresa facilitará a las personas trabajadoras un medio de contacto (correo electrónico o teléfono) al que puedan dirigirse.

#### CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

#### ARTÍCULO 40.- Clasificación

40.1.- La clasificación del personal que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas, si las necesidades o el volumen de la Empresa lo requieren.

40.2.- Los trabajos de superior categoría se regirá por lo establecido en el presente Convenio.

40.3.- Los cometidos profesionales de cada categoría u oficio, indican las funciones a realizar, teniendo los/as trabajadores/as la obligación de ejecutar cuantos trabajos les ordenen sus superiores, dentro del general cometido, propio de su categoría profesional.

#### ARTÍCULO 41.- Clasificación y definición del personal

41.1.- El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la Empresa, en alguna de las siguientes competencias profesionales:

41.1.1.- Personal Técnico.

41.1.2.- Personal de mandos intermedios.

41.1.3.- Personal Administrativo.

41.1.4.- Personal operario.

#### ARTÍCULO 42.- Clasificación y definición de las categorías profesionales

42.1.- Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente. Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Si en Convenios de ámbito inferior se regulase alguna categoría, deberá indicarse a qué grupo y categoría de los aquí citados se asimila.

a) Grupo de técnicos: el grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías:

Titulado/a superior.- En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en ese momento.

Titulado/a de grado medio.- En posesión de un título de grado medio; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en ese momento.

b) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

Encargado/a general técnico medio.- Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre uno o más Encargados/as. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capataz.- El/la trabajador/a que, a las órdenes de un Encargado/a general, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

Jefe/a de Taller.- Con mando directo sobre el personal, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del taller, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

C) Grupo de Administrativos/as: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

Oficial Administrativo/a.- Persona empleada que actúa a las órdenes del encargado general, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes.

Auxiliar Administrativo/a.- Persona empleada que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas, y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

Conductor/a o Maquinista.- En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en debidas condiciones de funcionamiento.

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

Oficial Jardinero/a.- Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo práctica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Peón polivalente.- Ejerce las funciones comprendidas dentro de la categoría de peón, pudiendo realizar en base a tener los conocimientos y destreza necesarios, trabajo y funciones de grupo superior. Es una categoría que se crea para compensar la versatilidad de poder desempeñar más de una función o tareas distintas a la que le son propias.

En caso de realizar funciones asignadas a un grupo profesional superior y por el tiempo estricto que las desempeña, percibirá la diferencia entre su salario origen y el de la nueva función desarrollada de forma temporal.

En caso de haber vacantes temporales de una categoría superior, por alguna causa como pueden ser vacaciones, incentivo a la asistencia, bajas u otras de similar naturaleza, las personas trabajadoras que ostenten esta categoría son los que tienen preferencia para realizar dichas funciones.

Peón Playas/Jardinero/a.- persona trabajadora encargada de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Oficial primera de Taller.- Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo práctica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Oficial primera cerrajero.- Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento.

Ayudante mecánico/a.- Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

Portero/a.- Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

Vigilante o Guarda.- Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

Limpiador/a.- Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

42.2.- Para las categorías que aparecen nuevas, las de Ayudante de mecánico, portero, vigilante y limpiador, el sueldo a aplicar, será el mismo que el de peón.

42.3.- El titulado/a superior y el titulado/a medio, tendrá, el sueldo base y serán las mismas retribuciones que el funcionario del Estado, aprobadas para cada año en el BOE, y el plus de asistencia igual que el del Administrativo, así como el plus de cultura y el de transporte. La paga extra será igual al sueldo base, la paga de beneficios como el mecánico, y la del patrón, como el resto de personas trabajadoras.

42.4.- El/la Jefe/a de taller tendrá las mismas retribuciones que el mecánico,

pero incrementándole el plus de mando.

#### CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DE EMPLEO

##### ARTÍCULO 43.- Fomento de empleo

43.1. -Tendrán preferencia los trabajadores/as que han trabajado en el servicio de limpieza pública (R.S.U.), limpieza viaria, y conservación de jardines y limpieza de playas de Chipiona con las anteriores concesionarias del servicio.

43.2. - Con el fin de mantener el número de trabajadores/as en la plantilla actual, todas las bajas definitivas y jubilaciones que se produzcan de lunes a viernes, optarán a la vacante la persona trabajadora de fines de semana por acuerdo entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras y en caso de desacuerdo según categoría, antigüedad y ante igualdad de condiciones el género menos representado.

43.3.- Los puestos de trabajo que precisen la sustitución de su titular, podrán ser cubiertos mediante contratación temporal, según las modalidades previstas en la normativa laboral vigente, para lo que se constituirá una Bolsa de Trabajo por categorías.

43.4.- Bolsa de Trabajo. Esta quedara constituida con las personas que hayan sido seleccionadas según las categorías recogidas en el Convenio Colectivo y que hayan participado en la convocatoria que se realice y sean baremadas según los términos que establezcan en su momento la Comisión Paritaria.

La Representación de las personas trabajadoras velará del cumplimiento de estas normas.

##### ARTÍCULO 44.- Subrogación del personal

Cuando por cualquier causa termine el contrato administrativo que vincula a la empresa con el Ayuntamiento de Chipiona, como concesionario del servicio, será de aplicación, lo establecido en el Capítulo XI del Convenio Estatal de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

44.1. - En caso de desaparición de la empresa de limpieza, la creación de una nueva Empresa Pública con capital 100% municipal, o la gestión directa del servicio por parte del Ayuntamiento no se extinguirá la relación laboral con las personas trabajadoras quedando el nuevo titular o el propio Ayuntamiento en su caso, subrogado en los derechos y obligaciones de la empresa firmante del presente convenio siempre que el servicio continúe prestándose, reconociendo expresamente a la representación sindical de las personas trabajadoras y al convenio en vigor, y en caso de gestión directa por parte del Ayuntamiento, su aplicación será el Convenio de éste, respetándose en todo caso todas las condiciones económicas, de categoría, de turno de trabajo, la antigüedad, cualquier otra índole de las personas trabajadoras y las condiciones más favorables.

44.1.1. - Se subrogará a todo el personal que se encuentre dado de alta respetando todas las condiciones laborales.

44.1.2. - Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata, cumpla los requisitos del primer punto, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

44.1.3. - Trabajadores/as eventuales que sustituyan a algunas personas trabajadoras mencionadas en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

44.2. - Todos los supuestos contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la adjudicación del servicio.

44.3. - Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que le corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

44.4. - La aplicación de este artículo en caso de cese del presente contrato de la empresa con el Excmo. Ayuntamiento será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública, nueva empresa y trabajador/a.

##### ARTÍCULO 45.- Trabajos de superior categoría

45.1. - Las plazas de conductores que se necesiten para realizar trabajos eventuales por cualquier causa y las ausencias de conductores que se produzcan por alguna circunstancia de las que dan lugar a la reserva del puesto de trabajo (vacaciones, permisos, incapacidad laboral transitoria, etc....) así como bajas definitivas y jubilaciones serán suplidas según el orden de inscripción, por los/as trabajadores/as incluidos en el censo de peones conductores, percibiendo la diferencia de categoría

Cuando se produzca algunas de las circunstancias descritas en el artículo 33.1. (permisos y licencias retribuidas, bajas, tanto temporales como definitivas, y jubilaciones) y que dé lugar a su suplencia por el censo de peones conductores, esta se entenderá que afecta a las suplencias producidas en cualquiera de los turnos de trabajo. No obstante, lo anterior será de obligado cumplimiento salvo situaciones que por su emergencia e imprevisibilidad así lo impidan. En este caso la excepcionalidad necesitará ser motivada.

Asimismo, se entiende que la anterior interpretación tiene para los peones conductores el límite temporal establecido en la normativa reguladora (4 meses de media al año). De tal forma en el caso que la Empresa precise de servicios de personal conductor, y estos (los peones conductores censados) hayan agotado el tiempo estipulado dejará de tener vigencia este procedimiento de suplencia, acudiendo la Empresa a cualquier otro que considere oportuno sin que ello sponga reconocimiento de derecho o expectativa alguna para la consolidación de cualquier otra categoría profesional por parte de los integrantes del censo de peones conductores.

Que cuando la Empresa sustituya, adquiera o use un vehículo que incremente su parque móvil, estos deberán ser conducidos por operarios con la categoría profesional de conductores/as a excepción de las furgonetas, siempre que por sus características técnicas no requieran ser conducidas por estos.

45.2. - En cualquier otro caso donde sea necesario incorporar un/a trabajador/a de categoría inferior a otra categoría superior, la Empresa lo pondrá en conocimiento

de la Representación legal de las personas trabajadoras.

##### ARTÍCULO 46.- Formación profesional

La Empresa junto a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, adecuarán los medios necesarios para que los/as trabajadores/as que voluntariamente lo soliciten, puedan realizar los estudios de Graduado Escolar, así como las mejoras de capacitación y preparación a la promoción profesional. Promoverán constantemente acciones formativas que redunden en una mayor cualificación personal y profesional de los/as trabajadores/as. Siempre que los cursos coincidan con la jornada de trabajo y sea fuera de Chipiona, se dará licencia como máximo de una semana, la cual será totalmente retribuida y siempre a criterio de la empresa, en cuanto a su utilidad y las necesidades del servicio, en cada caso.

##### ARTÍCULO 47.- Casos especiales

47.1. - Todo personal conductor que por la realización de su trabajo habitual, ya fuera por causa técnica o modificaciones de tipo de circulación en sus recorridos impuestos por la Empresa, se le retirará el permiso de conducir, será mantenido en su categoría profesional, conservando el salario correspondiente el tiempo que dure esa sanción siempre que realice trabajos análogos a su categoría profesional.

47.2. - La Empresa, previa justificación, abonará el coste de la renovación del carnet de conducir a los/as trabajadores/as con la categoría de conductor.

Se entenderá por conductor toda aquella persona trabajadora, que en posesión del permiso de conducción tipo "C", desarrolle funciones de conductor, peón conductor o personal adscrito al taller.

47.3. - Cuando se produzca una falta de asistencia al trabajo por detención de un/a trabajador/a, por la causa que fuere y que no afecte a los intereses de la Empresa, ésta se obliga a conservar la plaza conservando la categoría y el puesto de trabajo, siempre que la sentencia no fuere condenatoria. De existir sentencia condenatoria, el supuesto sería examinado detenidamente por la Comisión Paritaria, teniéndose en cuenta las circunstancias concretas inherentes al mismo.

##### ARTÍCULO 48.- Sanciones

48.1 Al producirse la notificación de cualquier amonestación o sanción a cualquier trabajador/a, la Empresa requerirá por escrito a los/las Delegados/as de Personal pertinente, que deberá ser emitido en el plazo de dos días laborales a contar desde el requerimiento. Dicho informe no será vinculante y transcurrido dicho plazo sin hacerse, se entenderá cumplimentado.

Cualquier tipo de medidas disciplinarias, incluso el despido, de cualquier representante legal de las personas trabajadoras, incluidos los/las Delegados/as Sindicales, deberán ser comunicadas previamente por la Empresa a los restantes Delegados/as, quienes informarán en un plazo de una semana; en igual plazo podrá efectuar por escrito las alegaciones que estime pertinente a la presunta persona sancionada. Dichos informes no serán vinculantes y transcurrido dicho plazo se entenderá cumplimentados.

48.2 Ningún/a trabajador/a será amonestado/a por no finalizar un distrito que no haya sido cubierto la jornada anterior.

48.3. Las faltas, sanciones o amonestaciones se regirán según el Convenio Estatal de la Limpieza Viaria.

##### ARTÍCULO 49.- Fondo de préstamos

49.1. - Se crea un Fondo de Préstamos de 10.000 euros, durante la vigencia del presente Convenio, para conceder préstamos a los/as trabajadores/as que lo soliciten, con un límite de 400.- euros por persona trabajadora.

49.2. - Dichos préstamos se descontarán como máximo en doce meses. Ninguna persona trabajadora podrá disponer de dos préstamos al mismo tiempo.

49.3. - La Representación legal de las personas trabajadoras tendrá a su cargo el control de las solicitudes de préstamos a conceder, así como el establecimiento de las prioridades entre los mismos.

##### ARTÍCULO 50.- Invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta.

El trabajador/a que por enfermedad o accidente pudiera ser declarado en invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta y su contrato de trabajo se suspendiera por tal situación. La empresa se compromete a que este/a pueda incorporarse al puesto de trabajo que venía desarrollando, en el supuesto de que en un período de tres años pudiese ser dado de alta como consecuencia de ser por revisión y mejoría fuese declarado apto para el trabajo.

#### CAPÍTULO IX. SALUD LABORAL

##### ARTÍCULO 48 51. - Salud laboral

51.1. - Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, incluyen en este Convenio un capítulo dedicado a la Salud Laboral.

51.2. - Ambas partes consideran de obligada aplicación la legislación sobre esta materia, y a tal efecto, se creará un Comité de Salud Laboral, que estará compuesto por dos miembros asignados por la empresa y el/la delegado/a de personal y delegado/a sindical con objeto de que vele por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

##### ARTÍCULO 52.- Medidas de salud laboral

52.1. - La Dirección de la Empresa adoptará las medidas de Salud Laboral pertinentes, como consecuencia de su control sobre el lugar donde el trabajo se presta, y de las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de la plantilla.

52.2. - Las medidas de protección afectarán igualmente a los/as trabajadores/as, en cuanto estarán obligados a observar en su propio interés determinadas conductas o prohibiciones, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo, se encuentren en perfectas condiciones de Seguridad, debiendo poner en conocimiento de la Representación legal de las personas trabajadoras y el Comité de Salud Laboral en su defecto, todas las anomalías que observen para que, por el mismo si hubiere lugar, se adopten las medidas oportunas.

52.3. - Referente a las medidas de Salud Laboral han de tomarse las siguientes medidas:

52.3.1. - Al personal se le proveerá siempre que lo necesite, guantes adecuados para el cometido que vaya a realizar.

52.3.2. - Las prendas de trabajo, irán provistas de bandas reflectantes.

52.3.3. - Todos los vehículos que lleven dispositivos de seguridad para evitar accidentes, no podrán ser manipulados ni quitados.

52.3.4. - Todo el personal deberá pasar por una revisión médica adecuada al puesto de trabajo que desarrolle. Se establecerá constantemente los mecanismos necesarios, para mejorar las condiciones en las que se realiza la revisión. La realización de dichos reconocimientos será periódica. En el caso de nuevas contrataciones, el personal contratado acudirá al reconocimiento médico dentro del plazo legal. Los reconocimientos médicos se realizarán en horario de trabajo.

#### ARTÍCULO 53.- Comité de salud laboral

El Comité de Salud Laboral asumirá todas las funciones en esta materia, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal vigente y promoverá la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### ARTÍCULO 54.- Servicios sanitarios

Los Servicios Sanitarios de la Empresa se mantendrán de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 55.- Prendas de trabajo

55.1. - La Empresa facilitará a toda la plantilla, las prendas de trabajo que corresponda y sean adecuadas a las prestaciones del servicio, atendiendo a las condiciones climatológicas. Las temporadas de verano e invierno tendrán una duración de seis meses cada una de ellas, siendo su entrega el quince de Octubre y el quince de Mayo respectivamente y se distribuirá conforme a lo articulado.

55.2. - Las prendas de verano de personal conductores y peones consistirán en:

55.2.1. - Dos camisas.

55.2.2. - Dos pantalones de calidad tergal.

55.2.3. - Dos guerreras de calidad tergal.

55.2.4. - Calzado, Zapatos adecuados.

55.2.5. - Gorra

55.3. - Las prendas de invierno de conductores y peones consistirán en:

55.3.1. - Dos camisas.

55.3.2. - Dos pantalones de pana.

55.3.3. - Dos guerreras de pana.

55.3.4. - Dos jerséis.

55.3.5. - Un chaquetón.

55.3.6. - Ropa de agua adecuada para cada categoría.

55.3.7.- Calzado.

55.3.8.- Botas de agua (solo para peones).

55.3.9.- Gorra.

55.4. - Las prendas de verano e invierno del personal de taller consistirán en:

55.4.1.- Cuatro monos, dos de calidad de invierno.

55.4.2.- Dos jersey.

55.4.3.- Dos camisas.

55.4.4.- Un chaquetón.

55.4.5.- Dos pares de botas, con componentes de seguridad homologados.

55.5. - Las prendas de verano e invierno personal encargado/a, capataz e inspectores consistirán en:

55.5.1.- Dos camisas.

55.5.2.- Dos pantalones.

55.5.3.- Dos jerséis.

55.5.4.- Un chaquetón.

Todo el vestuario estará acorde con la ley de prevención de riesgos laborales.

55.6.- En lo relativo a la calidad de las prendas, se seguirá consultando a la Representación legal de las personas trabajadoras y se procurará de mutuo acuerdo mejorar la calidad de estas. Y en función de esta calidad, variar la frecuencia de entrega. En este sentido se acuerda crear una Comisión Paritaria para establecer las necesidades reales de los trabajadores y la forma y manera de cubrir las mismas.

55.7.- Al personal eventual se les entregará exclusivamente el equipamiento correspondiente a la fecha que sea contratado, necesaria para la realización de su trabajo y atendiendo a la situación climatológica.

### CAPÍTULO X. REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL

#### ARTÍCULO 56.- Representación unitaria

54.1.- Los Representantes legales de las personas trabajadoras es el órgano de representación del conjunto de los/as trabajadores/as de la Empresa, que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

54.2.- La Representación legal de las personas trabajadoras estará compuesta en cada momento, por el número de miembros que estipule la ley en función del número de trabajadores/as.

#### ARTÍCULO 57.- Secciones sindicales

57.1.- Los sindicatos que dispongan de representación legal de las personas trabajadoras, podrán constituir Secciones Sindicales en la Empresa.

57.2.- Tales Secciones Sindicales estarán representadas ante la Empresa por un/a Delegado/a Sindical, siéndole de aplicación todo lo que contenga la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o cualquier variación.

#### ARTÍCULO 58.- Crédito horario

Los Representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán libertad de movimiento para realizar las gestiones oportunas que su cargo requiera o que el Sindicato al que pertenezca acredite su necesidad, disponiendo de un máximo de 15h mensuales.

#### ARTÍCULO 59.- Competencias del comité de empresa

Los Representantes legales de las personas trabajadoras tendrán todas las competencias que les otorga el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riesgos, Conservación de Jardines y demás leyes vigentes.

#### ARTÍCULO 60.- Cuota sindical

La empresa procederá a la recaudación de la Cuota Sindical de aquellos trabajadores/as que lo soliciten por escrito indicando cuantía y Central Sindical.

#### ARTÍCULO 61.- Asambleas

Los trabajadores/as podrán reunirse en Asamblea de conformidad con lo

establecido en el Estatuto de los Trabajadores, disponiendo de veinticinco horas anuales para realizar Asambleas al inicio o al final de las jornadas, siempre que se garantice la prestación del servicio.

#### ARTÍCULO 62.- Comisión paritaria.

62.1.- La comisión paritaria, como comisión mixta, estará integrada hasta por dos representantes de la Empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras/as Sindicales y personal asesor que estimen ambas partes.

62.2.- Como paso previo y preceptivo a cualquier actuación administrativa o jurisdiccional, las partes se comprometen a poner en conocimiento de la comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

62.3.- Las cuestiones que se promuevan ante la comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa. Recibida una solicitud, la comisión deberá reunirse en un plazo no superior a setenta y dos horas, debiendo resolver en un plazo no superior a tres días, transcurrido el cual quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional.

62.4.- La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por decisión favorable y conjunta de ambas partes, quedando abierta la vía administrativa o jurisdiccional en el caso de que no exista acuerdo entre las partes.

#### 62.5.- Las funciones de la Comisión Paritaria son:

62.5.1.- Interpretación de los preceptos del presente Convenio.

62.5.2.- Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.

62.5.3.- Aquellas funciones que puedan derivarse de lo estipulado en el presente Convenio.

62.5.4.- Acordar aquellos aspectos del presente Convenio, que no estuviesen recogidos, y que fuesen surgiendo a lo largo de la vigencia del presente Convenio.

### CAPÍTULO XI. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

#### ARTÍCULO 63.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007 y el 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.

2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad y conforme al art. 43 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

#### ARTÍCULO 64.- Acoso sexual, psicológico y por razón de sexo.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico, sexual y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud del personal, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas conforme al art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### ARTÍCULO 65.- Plan de Igualdad

Las partes se comprometen al ejercicio de una política activa que potencie la plena igualdad entre mujeres y hombres de la empresa. Con este fin, y en función del art. 45 de la Ley 3/2007, cuando la empresa cuente con cincuenta o más trabajadores/as, las medidas de igualdad a deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

#### ARTÍCULO 66.- Género neutro

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

El presente Convenio deberá ser ratificado por la Asamblea de Trabajadores y posteriormente puesto en conocimiento del Excmo. Ayuntamiento de Chipiona.

#### DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto en este Convenio, estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Conservación de Jardines, Estatuto de los trabajadores y demás Disposiciones de General Aplicación.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

Tabla salarial 2022							
CATEGORÍA	S.Base	P.Convenio	P. Transporte	Paga extra	P.Nocturnidad	P.Disponibilidad	Total Bruto Año
Encargado/a	1.588,31 €	392,86 €	84,99 €	2.066,16 €			28.926,18 €
Administrativo/a	1.396,35 €	218,55 €	84,99 €	1.699,89 €			23.798,46 €
Conductor/a día	1.396,35 €	218,55 €	84,99 €	1.699,89 €			23.798,46 €
Conductor/a noche	1.396,35 €	218,55 €	84,99 €	1.699,89 €	349,09 €		27.987,51 €
Oficial 1º Taller	1.396,35 €	218,55 €	84,99 €	1.699,89 €		97,42 €	24.967,50 €
Peón día	1.274,94 €	126,29 €	84,99 €	1.486,22 €			20.807,08 €
Peón noche	1.274,94 €	126,29 €	84,99 €	1.486,22 €	318,74 €		24.631,90 €

  

Tabla salarial 2023							
CATEGORÍA	S.Base	P.Convenio	P. Transporte	Paga extra	P.Nocturnidad	P.Disponibilidad	Total Bruto Año
Encargado/a	1.685,69 €	416,95 €	90,20€	2.192,84 €			30.699,70 €
Administrativo/a	1.481,96 €	231,95 €	90,20€	1.804,11 €			25.257,59 €
Conductor/a día	1.481,96 €	231,95 €	90,20€	1.804,11 €			25.257,59 €
Conductor/a noche	1.481,96 €	231,95 €	90,20€	1.804,11 €	370,49€		29.703,48 €
Oficial 1º Taller	1.481,96 €	231,95 €	90,20€	1.804,11 €		103,39	26.499,31 €
Peón día	1.353,11 €	134,03 €	90,20€	1.577,34 €			22.082,80 €
Peón noche	1.353,11 €	134,03 €	90,20€	1.577,34 €	338,28 €		26.142,13 €

ANEXO II ANTIGÜEDAD 12 MENSUALIDADES

El coste total de la antigüedad supondrá un incremento de la masa salarial anual del 0,2%

ANTIGÜEDAD	IMPORTE
5 A 9 AÑOS	10,00 €
10 AÑOS	20,00 €

Firmas.

Nº 111.678

**ADMINISTRACION LOCAL**

**AYUNTAMIENTO DE TARIFA  
ANUNCIO**

APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA CRÉDITO EXTRAORDINARIO FINANCIADO CON EL FONDO DE CONTINGENCIA.

El Pleno del Ayuntamiento de Tarifa, en sesión extraordinaria celebrada el día 08 de agosto de 2023, ha aprobado, entre otros, el siguiente acuerdo:

Aprobar inicialmente el expediente de modificación presupuestaria, consistente en crédito extraordinario financiado con el fondo de contingencia (expediente G2023/6616, en contabilidad 27/2023).

El expediente estará de manifiesto al público en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Tarifa en la dirección web oficial: <https://sede.aytotarifa.com>, por espacio de QUINCE DÍAS, durante cuyo plazo se admitirán las reclamaciones que se presenten por las personas y entidades enumeradas en la vigente legislación municipal (art. 169 TRLRHL), caso de no presentarse reclamaciones durante el citado plazo, se considerará definitivamente aprobado, y se publicará nuevamente en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Tarifa, a 10 de agosto de 2023. El Alcalde-Presidente, José Antonio Santos Perea. Firmado. El Secretario General Accidental, Francisco Javier Ochoa Caro. Firmado. Nº 111.493

**AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA  
ANUNCIO**

D. Luis Mario Aparcero Fernández de Retana, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Chipiona, de conformidad con lo establecido en la cláusula undécima de las bases generales del proceso de selección para la ejecución de la oferta pública de empleo extraordinaria para la estabilización del empleo temporal, al amparo de lo dispuesto en la ley 20/2021, de 28 de diciembre, y vista las Actas definitivas de los distintos Tribunales, publicadas en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Chipiona y en el Portal de Transparencia, relativas a la proposición definitiva de nombramiento de candidatos/as:

- Como personal laboral fijo del Ayuntamiento de Chipiona, mediante sistema de concurso-oposición, la siguiente plaza:

PLAZA	Apellidos y Nombre	DNI (LOPD)
MONITOR PROGRAMA DE MAYORES ACTIVOS	NAVARRO PALOMINO, JUAN MANUEL	****2552*
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE PLAYAS	VALDÉS CHAMORRO, SANTIAGO	****6037*

Lo que se hace público, a fecha de la firma electrónica.

11/08/23. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.: Luis Mario Aparcero Fernández de Retana. Nº 111.494

**AYUNTAMIENTO DE OLVERA  
EDICTO**

Con fecha 11 de agosto de 2023 el Pleno Corporativo, reunido en sesión extraordinaria, acordó la aprobación inicial de expediente de modificación presupuestaria con la modalidad de Crédito extraordinario y suplemento de crédito con Remanente de Tesorería para Gastos Generales.

De acuerdo con lo previsto por los artículos 169.1 y 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de Marzo del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, 20.1 y 38.1 Real Decreto Legislativo 500/1990, de 20 de Abril, se hace público, a efectos de reclamaciones, que podrán ser interpuestas, en el plazo de los quince días hábiles siguientes al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, del expediente, que se encuentra en la Intervención de este Ayuntamiento para su examen por los interesados, a que hace referencia el número 1 del artículo 170 del RDL 2/2004 y por las causas que se detallan en el número 2 del citado artículo

11/8/23. LA ALCALDESA, Fdo.: Remedios Palma Zambrana.

Nº 111.495

**AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL  
ANUNCIO**

Mediante Decreto de la Alcaldía-Presidencia de fecha 10 de agosto de 2023; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y en los artículos 43 y 44 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 ha resuelto modificar la denominación, ámbito competencial y desglose de competencias de las Áreas de Cultura Ciudadana y Participativa y de Derechos Sociales, así como modificar el desglose de competencias en materia de Hacienda, contenido en el Área de Coordinación Institucional, en el siguiente sentido:

PRIMERO: Modificar la denominación del Área de Cultura Ciudadana y Participativa, que pasará a denominarse: 3. Área de Fomento de la Cultura y Participación Ciudadana, así como modificar el ámbito competencial contenido en la misma, trasladando la función 4.3. de la Concejalía de Participación Ciudadana, a la Concejalía de Cultura y Fiestas, en el epígrafe 5.5. Quedando por tanto integrado y redactado de la siguiente forma:

3. ÁREA DE FOMENTO DE LA CULTURA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

A) TITULAR DEL ÁREA:

Nazaret Ramírez Ruiz, tercera Teniente de Alcaldesa.

B) ÁMBITO COMPETENCIAL:

4. CONCEJALÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

4.1. Planificación estratégica de la participación ciudadana.

4.2. Relaciones con el tejido asociativo.

4.3. Planificación y gestión de las ayudas a entidades.

4.4. Presupuestos participativos.

4.5. Gestión de locales destinados a asociaciones.

4.6. Gestión de los Centros Cívicos.

4.7. Barrios.

## 5. CONCEJALÍA DE CULTURA Y FIESTAS

- 5.1. Fomento y difusión de la cultura.
- 5.2. Planificación y organización de las actividades culturales municipales.
- 5.3. Planificación y organización de fiestas y festejos locales.
- 5.4. Biblioteca Pública Municipal.
- 5.5. Funcionamiento y uso de la ciudadanía de las dependencias e instalaciones municipales destinadas a la cultura y a las fiestas.

## 6. CONCEJALÍA DE JUVENTUD

- 6.1. Políticas de atención a la juventud.
- 6.2. Información, formación, animación y apoyo a la participación juvenil.
- 6.3. Planificación y organización de actividades destinadas a jóvenes.

## 7. CONCEJALÍA DE PERSONAS MAYORES

- 7.1. Promoción y participación de las personas mayores.
- 7.2. Planificación y organización de actividades destinadas a mayores.

### C) DESGLOSE DE COMPETENCIAS:

- a) Participación Ciudadana, incluida la gestión de los Centros Cívicos
- b) Promoción de la cultura en general, centros y actividades culturales
- c) Festejos populares, fiestas y tradiciones populares.
- d) Las materias relativas a juventud y personas mayores.

SEGUNDO: Modificar el ámbito competencial del Área de Derechos Sociales, modificando la función 8.6 de la Concejalía de Servicios Sociales, añadir contenido a la Concejalía de Cooperación, Solidaridad y Voluntariado; así como modificar la denominación de la Concejalía de la Mujer, que pasa a denominarse Concejalía de Feminismos; quedando por tanto integrado y redactado de la siguiente forma:

## 4. ÁREA DE DERECHOS SOCIALES

### A) TITULAR DEL ÁREA:

Lorena Díaz López, quinta Teniente de Alcaldesa.

### B) ÁMBITO COMPETENCIAL:

## 8. CONCEJALÍA DE SERVICIOS SOCIALES.

- 8.1. Políticas de Servicios Sociales.
- 8.2. Gestión de los servicios sociales comunitarios y de los servicios especializados.
- 8.3. Gestión de los servicios de ayuda a domicilio.
- 8.4. Gestión de ayudas sociales.
- 8.5. Convenio de colaboración con entidades del tercer sector.
- 8.6. Desarrollo de proyectos de intervención con menores en situación de absentismo escolar.
- 8.7. Promoción de la igualdad social y participación de las personas con diversidad funcional.

## 9. CONCEJALÍA DE COOPERACIÓN, SOLIDARIDAD Y VOLUNTARIADO.

- 9.1. Políticas de cooperación al desarrollo y solidaridad.
- 9.2. Gestión de ayudas ONG'S.
- 9.3. Convenios de colaboración con entidades sociales.
- 9.4. Promoción de información, formación, igualdad y participación de las personas migrantes.
- 9.5. Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- 9.6. Gestión de los trabajos en beneficio de la comunidad.
- 9.7. Promoción del voluntariado.

## 10. CONCEJALÍA DE FEMINISMOS.

- 10.1. Políticas de igualdad de género y mujer.
- 10.2. Coordinación de las actuaciones integrales para la incorporación de la perspectiva de género a la acción municipal.
- 10.3. Actuaciones contra la violencia de género. Sensibilización, prevención y atención integral a las personas afectadas.

## 11. CONCEJALÍA LGTBI+.

- 11.1. Atención a la diversidad afectivo-sexual e igualdad social de las personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales.

### D) DESGLOSE DE COMPETENCIAS:

- Dirección, inspección e impulso de los Servicios Sociales Comunitarios y Especializados en materia social e integración social.
- En materia de cooperación al desarrollo y voluntariado.
- Todas las materias relacionadas con el Centro Municipal de información a la Mujer, igualdad, feminismo y LGTBI+.

TERCERO: Modificar el desglose de competencias contenido en el Área de Coordinación Institucional, delegada en el primer Teniente de Alcaldesa José Alfaro Berenguer, en materia de Hacienda, que quedará de la siguiente forma:

### c) Competencias en materia de Hacienda:

- Control del gasto.
- Autorización del gasto que no correspondan al Pleno.
- Disposición o compromiso del gasto que no correspondan al Pleno.
- Reconocimiento y liquidación de la obligación.
- Ordenación de pagos.
- Funciones de clavero de la Tesorería del Ayuntamiento.
- Emitir informe previo de gastos y fórmulas de financiación.
- Desarrollar la gestión económica conforme al presupuesto aprobado.
- Resolución de reclamaciones y recursos dentro de su ámbito competencial.

CUARTO: Mantener las delegaciones específicas otorgadas mediante Decreto de esta Alcaldía-Presidencia número 1871 de fecha 4 de julio de 2023, rectificado mediante Decreto número 1900 de fecha 6 de julio de 2023.

QUINTO: El régimen de las delegaciones genéricas será el establecido en el Decreto de esta Alcaldía-Presidencia número 1871 de fecha 4 de julio de 2023, rectificado mediante Decreto número 1900 de fecha 6 de julio de 2023, mediante el que se aprobó la configuración de las Áreas de organización política municipal y aprobación de delegaciones, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 141 de fecha 26 de julio de 2023.

El referido Decreto surtirá efectos desde el día 14 de agosto de 2023.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.2 del ROF.

Puerto Real a 11/8/23. LA ALCALDESA-PRESIDENTA, Aurora Salvador Colorado. Firmado. LA SECRETARIA GENERAL ACCIDENTAL, Yazmín Pérez Pedrianes. Firmado.

Nº 111.539

## AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA FRONTERA

### ANUNCIO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el día 27 de marzo de 2023, acordó aprobar inicialmente la modificación de la ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA EXPEDICIÓN DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA QUE ACUERDA LA DECLARACIÓN EN SITUACIÓN DE ASIMILADO AL RÉGIMEN DE FUERA DE ORDENACIÓN Y EMISIÓN DE CERTIFICACIONES ADMINISTRATIVAS DE LEGALIDAD DE EDIFICACIONES, publicado en el BOP de Cádiz nº. 94 de 22 de mayo de 2023).

Habiendo transcurrido el plazo de exposición pública y no habiéndose presentado alegaciones al citado expediente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Haciendas Locales, se eleva a definitiva la referida modificación de ordenanza fiscal, cuyo texto queda redactado en los siguientes términos:

“ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA EXPEDICIÓN DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA QUE ACUERDA LA DECLARACIÓN EN SITUACIÓN DE ASIMILADO AL RÉGIMEN DE FUERA DE ORDENACIÓN Y EMISIÓN DE CERTIFICACIONES ADMINISTRATIVAS DE LEGALIDAD DE EDIFICACIONES

### I.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Tras la entrada en vigor de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía (LISTA) y Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía (RLISTA) se derogan, entre otras normativas, las siguientes:

- Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.
- Reglamento de Disciplina Urbanística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado por el Decreto 60/2010, de 16 de marzo.
- Decreto-ley 3/2019, de 24 de septiembre, de medidas urgentes para la adecuación ambiental y territorial de las edificaciones irregulares en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En aplicación del art. 12 de la LISTA, el suelo se clasificará desde su entrada en vigor en suelo urbano y suelo rústico, definidos en los art. 13 y 14 respectivamente y desarrollados en los art. 19 y 20 del RLISTA.

Con la entrada en vigor de tales preceptos legales, se regula el régimen jurídico de todas aquellas edificaciones existentes realizadas sin el título urbanístico habilitante preceptivo o que contando con el mismo se haya realizado contraviniendo sus condiciones, con independencia de su clasificación, entendiéndose por edificaciones las construcciones, obras, infraestructuras o instalaciones.

Dicho régimen jurídico dependerá de la situación en la que se encuentren las edificaciones, distinguiéndose entre aquellas que por su fecha de terminación se consideran legales y por tanto asimilables a edificaciones con licencia y aquellas irregulares que no reúnen estos requisitos, pero por su fecha de terminación pueden considerarse en situación de asimilado a fuera de ordenación por no resultar posible la adopción de medidas de protección de la legalidad urbanística ni de restablecimiento del orden jurídico perturbado.

Las incluidas en el primer supuesto y por tanto asimilables a edificaciones con licencia, quedan definidas y reguladas en la Disposición Transitoria Quinta de la LISTA, mientras que los del segundo supuesto, edificaciones irregulares en situación de asimilado a fuera de ordenación (AFO) se definen y regulan en Título VIII, tanto de la LISTA como del RLISTA.

El marco normativo expuesto dará lugar al inicio de unos procedimientos administrativos que finalizarán con la regularización de estas situaciones irregulares. Los correspondientes expedientes provocarán una actividad administrativa en el Área de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Arcos de la Frontera, y lógicamente un gasto, que se deberá cubrir con la imposición de la correspondiente tasa.

### CAPÍTULO I: FUNDAMENTO Y RÉGIMEN JURÍDICO

#### Artículo 1.

En uso de las facultades conferidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el art. 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 y 57 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se establece la TASA por la tramitación de Procedimientos Administrativos derivados de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, que se regirá por la presente Ordenanza Fiscal.

### CAPÍTULO II: HECHO IMPONIBLE Y DEVENGO

#### Artículo 2.

Constituye el hecho imponible de la tasa la actividad municipal, técnica y administrativa, previa solicitud del sujeto pasivo o cuando le afecte o beneficie de modo particular, para la tramitación de procedimientos administrativos derivados de la Disposición Transitoria Quinta y Título VIII incluidos en la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, dentro del término municipal de Arcos de la Frontera, y consistente en:

· A. Expedición de certificación administrativa de asimilación al régimen de edificaciones con licencia urbanística tanto de obras como de ocupación o utilización para edificaciones en suelo rústico terminadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 19/1975, de 2 de mayo, de reforma de la Ley sobre el Régimen del Suelo y Ordenación Urbana que regula la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía.

· B. Expedición de certificación administrativa de asimilación al régimen de edificaciones con licencia urbanística tanto de obras como de ocupación o utilización para edificaciones en suelo urbano terminadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 8/1990, de 25 de julio, sobre Reforma del Régimen Urbanístico y Valoraciones del Suelo

que regula la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía.

· C. Reconocimiento de la situación de asimilado a fuera de ordenación, en cualquier clase de suelo y cualquiera que sea el uso al que se destinan, respecto de las cuales no resulte posible la adopción de medidas de protección de la legalidad territorial y urbanística por haber transcurrido el plazo para su ejercicio, conforme a lo dispuesto en el artículo 153.1 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía y que se regulan en el Título VIII de la citada Ley y Título VIII del Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía.

#### Artículo 3.

1. La tasa se devengará en el momento que se inicie la actividad municipal que constituye el hecho imponible, entendiéndose como tal la fecha de presentación de la oportuna solicitud. También podrá entenderse iniciada dicha actividad en la fecha de recepción de la notificación del requerimiento que se emita para que el solicitante abone la tasa.

2. En caso de que el expediente se inicie de oficio, el devengo se producirá cuando se notifique al interesado el inicio del mencionado expediente.

#### CAPÍTULO III. SUJETO PASIVO Y RESPONSABLES

##### Artículo 4.

Son sujetos pasivos contribuyentes las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el art. 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que soliciten o resulten beneficiadas por la actividad municipal.

##### Artículo 5.

Serán responsables solidarios y subsidiarios los establecidos en los artículos correspondientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

#### CAPÍTULO IV. BASE IMPONIBLE Y CUOTA TRIBUTARIA

##### Artículo 6.

La determinación de la base imponible y tipo impositivo, y el cálculo de la cuota tributaria se realizará de acuerdo con lo siguiente:

· En cuanto al hecho imponible del art. 2.a) de esta Ordenanza, la base imponible será el Presupuesto de Ejecución material, calculado de acuerdo con las prescripciones establecidas para el Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras. El Tipo impositivo aplicable será del 0,50 % resultando la cuota tributaria correspondiente, con un mínimo de 150 € y un máximo de 1.500 €.

· En cuanto al hecho imponible del art. 2.b) de esta Ordenanza, la base imponible será el Presupuesto de Ejecución Material, calculado de acuerdo con las prescripciones establecidas para el Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras. El Tipo impositivo aplicable será del 0,50 % resultando la cuota tributaria correspondiente, con un mínimo de 150 € y un máximo de 1.500 €.

· En cuanto al hecho imponible del art. 2.c) de esta Ordenanza, la base imponible será el Presupuesto de Ejecución Material, calculado de acuerdo con las prescripciones establecidas para el Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras. El Tipo impositivo aplicable será del 3,00 % resultando la cuota tributaria correspondiente, con un mínimo de 150 €.

· La emisión de nueva resolución de asimilado a fuera de ordenación o certificación administrativa ya otorgada, siempre y cuando no hayan sido modificadas o alteradas las condiciones por las cuales fueron concedidas en su tramitación inicial, el tipo impositivo aplicable será del 0,50 % sobre el Presupuesto de Ejecución Material, resultando la cuota tributaria correspondiente, con un mínimo de 150 €.

#### CAPÍTULO V. EXENCIONES Y BONIFICACIONES

##### Artículo 7.

No podrán reconocerse más beneficios fiscales en esta tasa que los establecidos expresamente en normas con rango de ley y recogidas en la presente Ordenanza fiscal.

#### CAPÍTULO VI. NORMAS DE GESTIÓN Y RÉGIMEN DE DECLARACIÓN E INGRESO

##### Artículo 8.

1. Las personas interesadas en la realización de la actividad municipal a que se refiere el artículo 2 de esta ordenanza, presentarán solicitud en el Registro de Entrada del Ayuntamiento de Arcos de la Frontera, junto con la liquidación provisional de la tasa, sin perjuicio de la liquidación definitiva que se pueda emitir, previa comprobación administrativa y tributaria.

2. Para la comprobación de la correcta exacción de la tasa se podrán realizar las oportunas comprobaciones y requerimientos, para la correcta valoración del coste real y efectivo, así como emplear los procedimientos de comprobación e inspección que regula la Ley General Tributaria. Si se apreciase error en la liquidación del interesado, se remitirá liquidación definitiva que corrija los elementos determinantes de la cuota tributaria.

##### Artículo 9.

1. La presente tasa se exigirá en régimen de declaración-liquidación.

2. El pago de la deuda tributaria se efectuará en la Tesorería Municipal o en la entidad bancaria colaboradora.

##### Artículo 10.

1. Si la expedición del certificado administrativo o reconocimiento de asimilado a fuera de ordenación fuera denegada, el interesado tendrá derecho a la devolución del 80% de la cantidad ingresada en concepto de tasa, con un mínimo de 150 €.

2. En el caso de desistimiento o renuncia del interesado, tendrá derecho a la devolución del 90% de la cantidad ingresada en concepto de tasa, con un mínimo de 150 €.

#### CAPÍTULO VII. INFRACCIONES Y SANCIONES

##### Artículo 11.

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como a la determinación de las sanciones que por la misma puedan corresponder en cada caso, se aplicará lo dispuesto en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que la complementan y desarrollan.

##### DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza Fiscal entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, con el texto íntegro, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa."

Contra el mencionado acuerdo definitivo de modificación de ordenanza fiscal,

los interesados podrán interponer 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 Juzgado Contencioso-Administrativo con sede en Jerez de la Frontera, en la forma que se establece en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Lo que se comunica para su general conocimiento y efectos oportunos.

En Arcos de la Frontera, a 2 de agosto de 2023. EL ALCALDE. Fdo.: Miguel Rodríguez Rodríguez. N° 111.570

## AYUNTAMIENTO DE ROTA

### ANUNCIO

Aprobadas por éste Ayuntamiento la Listas Cobratorias que seguidamente se indican, relativas al ejercicio 2023, por el presente se exponen al público durante el plazo de Quince Días, contados a partir del siguiente al de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual los interesados legítimos podrán examinarlas y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dichas Listas Cobratorias se encuentran expuestas en la Oficina de Atención al Ciudadano, sita en calle Charco 5 de esta localidad, en horario de 9,00 a 13,30 de días laborables.

De conformidad con lo previsto en el 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, contra las cuotas comprendidas en las referidas Listas Cobratorias solo 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 de los Padrones que nos ocupan.

La Lista Cobratoria referida se contrae a la siguiente:

\* Impuesto sobre Bienes Inmuebles URBANOS.

\* Impuesto sobre Bienes Inmuebles RÚSTICOS.

\* Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Características Especiales – BICES (Centrales Fotovoltaicas)

En cumplimiento del Art. 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones, por los tributos y ejercicio referidos, se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de las Listas Cobratorias que se indican.

Asimismo se acordó fijar como fecha de pago en periodo voluntario de las cuotas resultantes, y relativas al tributo referido anteriormente, desde el día 01 de JULIO hasta el próximo 06 de NOVIEMBRE de 2023.

El pago de los mismos podrá efectuarse mediante el ingreso en cualquiera de las siguientes Entidades Bancarias, como gestora y colaboradoras en la recaudación municipal, o a través de Domiciliación Bancaria:

CAJASUR BBK; CAJA RURAL DEL SUR; UNICAJA; BANCO SANTANDER; BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA y CAIXA.

Transcurridos los plazos indicados se iniciará el procedimiento ejecutivo pertinente, efectuándose el cobro de las cuotas no satisfechas con los recargos establecidos en las normas de aplicación e intereses de demora correspondientes.

Lo que se hace público para general conocimiento de los afectados legítimos.

17 de julio de 2023. LA DELEGADA DE HACIENDA, Nuria López Flores. Firmado. N° 111.607

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

### TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA SECRETARIA DE GOBIERNO

#### GRANADA

#### EDICTO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 18/07/2023, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE ARCOS DE LA FRONTERA

D<sup>a</sup>. MACARENA BAREA NIETO Juez de Paz Sustituto de PUERTO SERRANO (CÁDIZ)

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

Granada, 24/7/23. El Secretario de Gobierno, Pedro Jesús Campoy López.

Firmado.

N° 111.558

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

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

**INSERCIONES:** (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

**PUBLICACION:** de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959