

**JUNTA DE ANDALUCIA**

**CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS  
CADIZ**

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN. Expediente: AT-15732/24.

Visto el expediente AT-15732/24, incoado en esta Delegación Territorial, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L.U.  
Domicilio: AVDA. DEL PELIRÓN, 5 - 11405 JEREZ DE LA FRONTERA (CÁDIZ)  
Lugar donde se va a establecer la instalación: POLIGONO 67 - PARCELA 2 CHORREADERO

Término municipal afectado: JEREZ DE LA FRONTERA  
- Finalidad: REFORMA DE PT

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

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Esta Delegación Territorial es competente para tramitar y resolver en dicho ámbito territorial los procedimientos de otorgamiento de autorizaciones administrativas reguladas en el artículo 53 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, en virtud de lo previsto en 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 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Energía y Minas, 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, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, así como en la Resolución de 11 de marzo de 2022 de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

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

**RESUELVE**

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L.U. para la construcción de la instalación cuyas principales características serán:

Desmantelamiento del actual transformador (50 kVA) del centro de transformación PT 22564" CHORREADERO\_2" para su sustitución, en el cual se instalará:

- 1 transformador de 160 kVA de tipo B1.
- Nuevos fusibles XS-CUT de MT de protección del transformador de 25 A.
- Forrado de los puentes de baja tensión.

PT	Coordenadas X (m)	Coordenadas Y (m)	Sistema / Huso
PT - 22564	294091	4081868	ETRS89 / 30

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

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

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

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

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

5ª. El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, organismos, empresas de servicio público o de interés general, los cuales han sido trasladados al titular de la instalación, habiendo sido aceptados por el mismo. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

6ª. Esta Resolución podrá quedar sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones,

organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

7ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

8ª. 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.

9ª. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Industria, Energía y Minas de la Junta de Andalucía, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Nueve de septiembre de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL. MARÍA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

**Nº 145.531**

**CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS  
CADIZ**

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS EN CÁDIZ, POR EL QUE SE SOMETE A INFORMACIÓN PÚBLICA LA SOLICITUD DE DECLARACIÓN EN CONCRETO DE UTILIDAD PÚBLICA DEL PROYECTO QUE SE CITA.

De acuerdo con la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y con lo establecido en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el expediente incoado en esta Delegación Territorial en Cádiz, con objeto de AUTORIZAR la instalación eléctrica siguiente:

- Peticionario: ALFA CONEXIÓN SOLAR S.L.
- Domicilio: Avda Gran Vía de Hospitalet n.º 8, portal 4, planta 1 (Barcelona)
- Emplazamiento de la instalación: San Roque (Cádiz)
- Finalidad de la instalación: Generación de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica

**CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:**

Planta Solar "FV ARRAEZ" de 40 MWp de potencia (AT-14043/19)  
Generador Fotovoltaico

- Generador fotovoltaico sobre estructura con sistema de seguidor monofila con 2 módulos en vertical.
- 60.552 módulos fotovoltaicos de 660 Wp de potencia máxima, distribuidos en series de módulos dirigidos hacia 10 centros de potencia de 4.000 kVA

**Centros de Potencia:**

- 10 centros de potencia de 4.000 kVA, formado por transformador y protecciones.
- 10 inversores centrales de 4000 kVA de potencia máxima  
Red de Media Tensión
- 2 circuitos subterráneos de Media Tensión en anillo de conductores 18/30 kV de entre 95 y 400 mm2 que unen los Centros de Potencia.

Red de Media Tensión desde Centros de Potencia hasta SET ARRAEZ de

30/66 kV

LMT1	
• Origen:	PS1
• Final:	SE
• Subterráneo	
• Tipo de cable:	RHZ1-18/30 kV-H25
LMT2	
• Origen:	PS6
• Final:	SE
• Subterráneo	
• Tipo de cable:	RHZ1-18/30 kV-H25

**Infraestructura de Evacuación**

Subestación Transformadora de 30/66 kV, denominada "ARRAEZ"

- Parque de 66 kV: Intemperie, 1 posición de línea, 1 posición de transformador
- Parque de 30 kV: Cabinas tipo interior blindadas en gas SF6, simple barra, 2 posiciones de acometida de transformador, 2 posiciones de línea, 1 posiciones de medida y 1 posición de transformador de servicios auxiliares
- Sistema de control y protección y puesta a tierra
- Sistema de medida y comunicaciones

Línea aerosubterránea de 66 kV hasta la "SE MERCANCÍAS"

• Tipo:	Línea eléctrica trifásica aerosubterránea
• Tensión:	66 KV
• Longitud tramo aéreo:	2,575 Km
• Tipo Conductor aéreo:	242-AL1/39-ST1A (LA-280)
• Longitud tramo subterráneo:	3,271 m
• Tipo Conductor:	3x1x240 mm2 XLPE/HDPE 66/72,5 KV.
• Número de circuitos:	1
• Número de cables:	3

Esta declaración, en concreto, de utilidad pública, en virtud de lo establecido en el artículo 56.1 de la Ley del Sector Eléctrico, llevará implícita en todo caso la necesidad de ocupación de los bienes o 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, adquiriendo la empresa solicitante la condición de beneficiaria en el expediente expropiatorio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2 de dicha ley.

Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 56.2 de la citada Ley del Sector Eléctrico, «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», por lo que los organismos oficiales que, en su caso, se encuentren incluidos en la relación de bienes y derechos afectados lo serán a efectos meramente informativos de dicha obligación.

Lo que se hace público para conocimiento general y, especialmente, de los titulares de los bienes y derechos afectados por dicho proyecto, incluidos los que pudieran haber sido omitidos, pudiendo formular las alegaciones que estimen oportunas en el plazo de treinta días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 144 del Real Decreto 1955/2000 de 1 de diciembre.

A estos efectos, en el anexo adjunto se incluye la relación concreta e individualizada de los bienes y derechos afectados por el procedimiento de expropiación forzosa, con indicación de sus titulares.

Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de Expropiación Forzosa y en el 56 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, en el indicado plazo, los afectados podrán aportar los datos que estimen oportunos a los solos efectos de subsanar posibles errores en la relación indicada. En caso de que alguno de los titulares afectados e incluidos en la citada relación tenga firmado un acuerdo de ocupación de su finca con la beneficiaria, podrá aportarlo a los efectos de lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Lo que se hace público para conocimiento general, y especialmente de los propietarios de los terrenos y demás titulares afectados por la instalación, cuya relación se inserta al final de este anuncio, indicándose que el Proyecto de ejecución, podrá ser examinado en las dependencias del Servicio de Energía de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Industria, Energía y Minas en Cádiz, de la Junta de Andalucía, sita en Calle Fernando el Católico 3, Edificio Junta de Andalucía, 11004 Cádiz.

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, procede la publicación del presente trámite de información pública en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía, donde podrá accederse a la documentación presentada para su examen, y por el mismo periodo a través del siguiente enlace buscando por el número de expediente: <https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos.html>

Asimismo, la presente publicación se realiza de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y a los efectos de notificación previstos en el artículo 45 del antedicho Cuerpo legal.

Veintitrés de septiembre de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL. MARÍA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

LÍNEA AÉREO/SUBTERRÁNEA DE ALTA TENSIÓN 66 KV PARA LA CONEXIÓN ENTRE LAS SUBESTACIONES ARRAEZ-MERCANCÍAS T.M. SAN ROQUE, CÁDIZ

DATOS FINCA							AFECCIÓN TRAMO AÉREO					
PARC. PROY.	REF. CATASTRAL	PROVINCIA	T.M.	PARAJE	POL. CAT.	PARC. CAT.	VUELO (m)	SERV. DEL VUELO (m2)	APOYOS	Nº APOYO S/ PROYECTO	OCUP. PERMANENTE (m2)	OCUP. TEMPORAL (m2)
1	11033A007000260000EO	Cádiz	San Roque	Rancho Sola	7	26						
2	11033A007000270000EK	Cádiz	San Roque	Albalate	7	27						
3	11033A007090140000EL	Cádiz	San Roque	Cañada la Real	7	9014						
4	11033A014090080000EY	Cádiz	San Roque	Camino	14	9008						
5	11033A014090040000EH	Cádiz	San Roque	Camino	14	9004						
6	11033A014001270000ED	Cádiz	San Roque	Albarracin	14	127						
7	11033A014001250000EK	Cádiz	San Roque	Albarracin	14	125						
8	11033A014001240000EO	Cádiz	San Roque	Albarracin	14	124						
9	11033A014090010000ES	Cádiz	San Roque	Cañada del Castellar	14	9001						
9.1	11033A014001320000EI	Cádiz	San Roque	Albarracin	14	132						
9.2	11033A012090010000ET	Cádiz	San Roque	Arroyo de la Alhaja	12	9001						
9.3	11033A012090160000EZ	Cádiz	San Roque	Arroyo de la Alhaja	12	9016						
11	11033A012000250000EU	Cádiz	San Roque	Chaparrales	12	25						
12	11033A012000250000EU	Cádiz	San Roque	Chaparrales	12	25	1.615,94	32.144,67	9	1-2-3-4-5-6-7-8-9	79,33	2.669,78
13	11033A012090090000EI	Cádiz	San Roque	Camino de Guacín	12	9009	21,73	449,17				44,92
14	11033A012000410000ET	Cádiz	San Roque	Chaparrales	12	41	54,16	1.058,25	1	10	10,48	361,63
15	11033A012090260000EG	Cádiz	San Roque	Chaparrales	12	9026	83,98	1.709,24				170,92
16	11033A012000260000EH	Cádiz	San Roque	Chaparrales	12	26	458,19	9.578,86	2	11-12	5,44	361,63
17	11033A012090130000EJ	Cádiz	San Roque	Carretera	12	9013	23,59	555,37				55,54
18	11033A012000340000EG	Cádiz	San Roque	Chaparrales	12	34	326,89	7.079,15	2	13-14	23,42	723,26
19	1427604TF8112N0000IU	Cádiz	San Roque	CL EXTRARRADIO 11360 SAN ROQUE (CÁDIZ)				33,00				3,30
20	11033A012000230000ES	Cádiz	San Roque	Capellania	12	23						

DATOS FINCA		AFECCIÓN TRAMO SUBTERRANEO					DATOS COMUNES			
PARC. PROY.	LONGITUD. (m)	SERV. DE PASO (m2)	ARQUETAS	Nº ARQUETA S/ PROYECTO	OCUP. PERMANENTE (m2)	OCUP. TEMPORAL SUB. (m2)	O.T.POR ACCESOS (m2)	USO	PROPIETARIO	
1	30,20	36,24	1	A	1,28			Pastos	Miguel Mateo Mateos	
2	177,07	212,48				212,48		Labor Secano	Miguel Mateo Mateos	
3	1.519,65	1.823,58	6 arquetas 3 CdE	B- C - D - D.1 - D.2 - E 3 CdE	25,08	1.849,98		Vía Comunicación	Ayuntamiento de San Roque	
4	275,02	330,02	1 arqueta 1 CdE	F 1 CdE	7,08	337,32		Vía Comunicación	Ayuntamiento de San Roque	
5	226,32	271,58	1	G	1,28	273,08		Vía Comunicación	Ayuntamiento de San Roque	
6	50,00	60,00				60,00		Frutal regadío	Jose Maria Cano Molina	
7	65,58	78,70	1	H	1,28	80,20	41,59	Frutal regadío	Jesus Andrés Cano Molina	
8	34,18	41,02				41,02		Frutal regadío	Maria Lina Cano Molina	

DATOS FINCA	AFECCIÓN TRAMO SUBTERRANEO						DATOS COMUNES		
PARC. PROY.	LONGITUD. (m)	SERV. DE PASO (m2)	ARQUETAS	Nº ARQUETA S/ PROYECTO	OCUP. PERMANENTE (m2)	OCUP. TEMPORAL SUB. (m2)	O.T.POR ACCESOS (m2)	USO	PROPIETARIO
9	687,50	825,00	3 arquetas 2 CdE	J-K-I 2 CdE	15,44	841,10		Vía Comunicación	Ayuntamiento de San Roque
9.1	103,99	128,65	1	K.1	1,28	185,15		Pinar maderable	En Investigación
9.2	44,52	63,22				63,22		Hidrografía	Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible
9.3	10,40	14,77				14,77		Hidrografía	Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible
11	47,03	59,00	2	L-M	2,56	117,00		Labor Secano	La Nava de Santa Ana S.L.
12							3.540,60	Labor Secano	La Nava de Santa Ana S.L.
13								Vía Comunicación	Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible
14							172,92	Monte bajo	La Nava de Santa Ana S.L.
15							315,96	Vía Comunicación	Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible
16							3.427,32	Monte bajo	La Nava de Santa Ana S.L.
17								Vía Comunicación	Ayuntamiento de San Roque
18	3,48	4,18				4,18	1.269,40	Monte bajo	La Nava de Santa Ana S.L.
19	107,02	128,42	2	N-Ñ	2,56	131,42		Urbano	Red Logística de Andalucía S.L.
20							1.388,40	Matorral	Arturo Martínez Holgado

Nº 151.721

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: CORPORACION MUNICIPAL DE JEREZ S.A. (SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL ALUMBRADO PÚBLICO MUNICIPAL)

Expediente: 11/01/0179/2024

Fecha: 26/09/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: EDUARDO JACOBO ARNIZ VEGA

Código 11101871012024.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa CORPORACIÓN MUNICIPAL DE JEREZ S.A. ALUMBRADO PÚBLICO, con vigencia desde el 1 de enero 2024 a 31 de diciembre 2027, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 20 de diciembre de 2023, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 19 de julio de 2024, 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 CORPORACIÓN MUNICIPAL DE JEREZ S.A. ALUMBRADO PÚBLICO, 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 26 de septiembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE ALUMBRADO PÚBLICO MUNICIPAL DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL DE JEREZ, S.A. (COMUJESA)

**ÍNDICE**

**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

- Artículo 1. Ámbito Funcional y Personal.
- Artículo 2. Ámbito Territorial.
- Artículo 3. Ámbito Temporal.
- Artículo 4. Procedimiento de denuncia y prórroga.
- Artículo 5. Comisión Paritaria
- Artículo 6. Condiciones individuales más beneficiosas.
- Artículo 7. Vinculación a la totalidad.
- CAPÍTULO II. CONDICIONES GENERALES DE INGRESO**
- Artículo 8. Ingreso en el trabajo.
- Artículo 9. Pruebas de aptitud.
- Artículo 10. Vigilancia y control de la salud.

Artículo 11. Período de prueba.

**CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN**

Artículo 12. Contratación.

**CAPÍTULO IV. PERCEPCIONES ECONÓMICAS SALARIALES**

Artículo 13. Salario Base.

Artículo 13 Bis. Antigüedad.

Artículo 14. Pagas extraordinarias.

Artículo 15. Retribución de las vacaciones.

Artículo 16. Plus asistencia.

Artículo 17. Plus de desempeño.

Artículo 17 Bis. Plus Jefe de Equipo y su sustituto Temporal.

Artículo 18. Complemento por discapacidad.

Artículo 19. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Artículo 20. Trabajos en Festivos y/o Guardias.

Artículo 21. Trabajos nocturnos y Turnos.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

**CAPÍTULO V. CONCEPTOS EXTRASALARIALES E INDEMNIZATORIOS Y ASISTENCIALES**

Artículo 23. Plus de transporte.

Artículo 24. Ropa de trabajo.

Artículo 25. Indemnizaciones.

Artículo 26. Indemnizaciones en caso de incapacidad temporal por enfermedad y accidente de trabajo.

Artículo 27. Premio de natalidad.

Artículo 28. Bolsa de estudios.

Artículo 29. Ayuda a personas con capacidades diferentes.

**CAPÍTULO VI. RECIBO DE SALARIO**

Artículo 30. Recibo de salario.

**CAPÍTULO VII. TIEMPO DE TRABAJO**

Artículo 31. Jornada de trabajo.

Artículo 32. Vacaciones.

Artículo 33. Permisos y licencias.

**CAPÍTULO VIII. MOVILIDAD FUNCIONAL**

Artículo 34. Cambio de puesto de trabajo.

Artículo 35. Trabajos de nivel retributivo superior.

Artículo 36. Personal con capacidad disminuida.

Artículo 37. Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral.

**CAPÍTULO IX. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Artículo 38. Causas y efectos de la extinción.

Artículo 39. Ceses.

Artículo 40. Jubilación.

Artículo 41. Bolsa de trabajo.

**CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 42. Régimen disciplinario

**CAPÍTULO XI. TEMAS SINDICALES**

Artículo 43. Representación unitaria.

Artículo 44. Representación sindical.

Artículo 45. Responsabilidad de los sindicatos.

Artículo 46. Boletines de cotización a la seguridad social.

Artículo 47. Información laboral y sindical.

Artículo 48. Asambleas en los centros de trabajo.

Artículo 49. Cuota sindical en nómina.

## CAPÍTULO XII. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 51. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 50. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. Convenio de COMUJESA.

SEGUNDA. Incremento salarial.

TERCERA. Comisión paritaria del Convenio.

CUARTA. Código Ético y de Conducta.

QUINTA. Subrogación de personal.

## ANEXO I. CATEGORÍAS, GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS.

ANEXO II. PROMOCIÓN INTERNA

ANEXO III. TABLA SALARIAL AÑO 2024

ANEXO IV. DEVENGO DE VACACIONES

ANEXO V. CALENDARIO LABORAL

CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE ALUMBRADO PÚBLICO MUNICIPAL DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL DE JEREZ, S.A. (COMUJESA)

## CAPÍTULO I.

## DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito Funcional y Personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales entre la Empresa "CORPORACIÓN MUNICIPAL DE JEREZ S.A." (COMUJESA) y los/as trabajadores/as vinculados/as a la actividad de Servicio de Mantenimiento del Alumbrado Público Municipal por encargo de gestión como medio propio del Excelentísimo Ayuntamiento de Jerez de la Frontera; así como a cuantos/as trabajadores/as puedan incorporarse a la empresa por cualquier modalidad contractual.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación en el municipio de Jerez de la Frontera. El Centro de Trabajo de COMUJESA se encuentra situado en Jerez de la Frontera, Plaza de la Estación de Ferrocarril S/N, Edificio de la Estación de Autobuses, 2ª planta. 11401.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a los quince días de su aplicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, tendrá una vigencia de 4 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2024 y terminando el 31 de diciembre 2027.

Los efectos económicos y socioeconómicos se retrotraerán al 1 de enero de cada año respectivo.

El presente Convenio Colectivo será prorrogado de año en año, salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes, comunicándolo a la otra parte con una antelación mínima de tres meses previo a la fecha de vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. Procedimiento de denuncia y prórroga.

En el supuesto de que mediara denuncia expresa de las partes, los conceptos socioeconómicos y salariales del presente Convenio se actualizarán conforme a lo que anualmente se apruebe en los Presupuestos Generales del Estado (Artículo 21. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), abonándose con efecto retroactivo desde el 1 de enero de cada año.

Una vez alcanzada el ámbito temporal, es decir la vigencia del Convenio Colectivo, este mantendrá su vigencia en función de lo que el mismo Convenio indique. (Artículo 86.2 del Estatuto de los trabajadores: «Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.»).

Si llegado el vencimiento no existe denuncia de alguna de las partes, el convenio, se prorrogará por un año más en su totalidad, admitiéndose una nueva denuncia por cualquiera de las partes antes de que concluya el año de prórroga.

Denunciado el Convenio Colectivo, las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del próximo en un plazo máximo de 3 meses a contar desde la fecha de recepción de la notificación de la denuncia, debiéndose constituir en este plazo la Comisión Negociadora.

Artículo 5. Comisión Paritaria

Ambas partes acuerdan constituir una comisión paritaria, para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo pactado en el presente Convenio.

La Comisión estará compuesta por los/as miembros de la Comisión de negociación del presente Convenio Colectivo y podrán utilizar cuantos asesores entienda cada parte.

Las decisiones de la Comisión Paritaria serán por acuerdo entre las partes y las decisiones de cada parte se adoptarán por mayoría.

Funciones específicas:

- Aplicación e interpretación del convenio.
- Mediación y arbitraje en la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del convenio.
- Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Atender, entre otras, de cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio. No obstante, lo anterior, podrán establecerse procedimientos como la mediación y el arbitraje para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del convenio. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria se reunirá por convocatoria de cualquiera de las partes. La convocatoria se hará por escrito con una antelación mínima de siete días y donde conste, lugar, día, y orden del día de la misma.

Artículo 6. Condiciones individuales más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores, a título personal, tengan reconocidas por la empresa, cuando con carácter global y en cómputo anual.

El interesado tendrá derecho a que se le mantenga y respete con carácter estrictamente personal las condiciones económicas, laborales y sociales más favorables que viniese disfrutando; esas diferencias se abonarán como complemento personal no absorbible, ni compensable, aunque sí revisable y revalorizable según Acuerdo.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Si durante la vigencia del presente convenio se firmasen otros Convenios Colectivos que produjeran modificaciones en las cláusulas vigentes o se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el Convenio a la nueva situación.

En caso de que la jurisdicción laboral, a instancias de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados, procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente convenio colectivo en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia o resolución, se considerará nulo y sin efecto en su totalidad, debiéndose renegociar por las partes afectadas su contenido.

## CAPÍTULO II

## CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 8. Ingreso en el trabajo.

El ingreso se producirá atendiendo a los grupos de clasificación en que está encuadrado el personal laboral, y los niveles de titulación académica requeridos en los mismos mediante oferta pública de empleo.

El proceso se regirá por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que le resulta de aplicación según lo dispuesto en la Disposición Adicional primera de la referida norma.

Para ocupar el puesto de trabajo se formalizará contrato laboral, con el periodo de prueba previsto por convenio Colectivo, a la jornada que se determine en cada convocatoria, en función del orden en la calificación definitiva obtenida en el correspondiente proceso de selección, en horario rotativo de mañana y/o tarde-noche y con las retribuciones pactadas en el presente convenio, sometiéndose en su caso, a las demás condiciones que se determinen en el contrato de trabajo.

COMUJESA garantizará que los criterios de selección, tras respetar los principios de publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad, promoverán el equilibrio de género, fomentando en lo posible el incremento del género subrepresentado dentro de su plantilla teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Acuerdo por el que se aprueba el I Plan para la Igualdad en COMUJESA, y en línea con los cambios y avances en materia de igualdad de las personas LGTBIQ+ incorporadas a la legislación española en el ámbito autonómico, se desarrollará de acuerdo con las bases que se aprueben en cada convocatoria.

En su caso, se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, que se fija en el 7% de las plazas, siempre que éstas logren superar los procesos selectivos y acrediten su compatibilidad con el desempeño de las tareas.

Los sistemas selectivos serán la oposición, el concurso y el concurso-oposición y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de acuerdo con la legislación vigente.

a) En el concurso se valorarán los méritos profesionales, los méritos académicos y, atendiendo a la naturaleza del proceso selectivo, la antigüedad reconocida en el ámbito del Convenio de aplicación.

b) La oposición incorporará en todo caso una prueba práctica, sea escrita o de cualquier otro tipo, que permita valorar las capacidades de quienes concurran para desempeñar las funciones del puesto objeto de provisión.

c) El concurso-oposición se utilizará en aquellos procesos selectivos en los que se considere que la experiencia laboral es un elemento sustancial para establecer la idoneidad y capacidad de las personas candidatas en relación con el futuro desempeño. En caso de utilizarse el concurso-oposición habrá que superar la oposición para acceder a la fase de concurso.

Artículo 9. Pruebas de aptitud.

COMUJESA, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados, 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 profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Como parte final del proceso de selección, las personas seleccionadas pasarán un reconocimiento médico gestionado por el Servicio de Prevención Ajeno de COMUJESA, y adaptado a los riesgos laborales del nuevo puesto de trabajo. Todo siguiendo los adecuados protocolos médicos correspondientes y respetando la intimidad de la persona según se establece en el artículo siguiente.

Una vez considerado apto, el trabajador será contratado y deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

Artículo 10. Vigilancia y control de la salud.

Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. COMUJESA garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

Los reconocimientos médicos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, COMUJESA podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo. Aquellos trabajadores y trabajadoras, y grupos de trabajadores y trabajadoras, que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, para ello se incluyen pruebas de Diagnóstico TSOH y PSA, incluidas en el Encargo 22/04/2017; y la Graduación de las Gafas de Protección o Seguridad.

En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador, garantizando COMUJESA que dichos reconocimientos se contraten con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 11. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso

podrá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

b) Empleados:

- Encargado y Jefe de Equipo: 1 mes.

- Resto de personal: 15 días naturales.

Durante el período de prueba el trabajador 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.

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

CAPÍTULO III  
CONTRATACIÓN

Artículo 12. Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en disposiciones legales complementarias.

a) Contrato de relevo.

Se aplicará, de acuerdo entre las partes o bien a petición del propio trabajador; los/as trabajadores/as que tengan al menos 60 años y/o cuando reúnan las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrán reducir su jornada de trabajo y salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%. En este caso, la empresa está obligada a contratar a otro trabajador/a a tiempo parcial simultáneamente para cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que sustituye. Todo ello de conformidad con el RD Ley 15/1998, de 27 de noviembre.

b) Fijos/as discontinuos.

Se estará a lo que disponga la legislación correspondiente. No obstante, para las personas trabajadoras vinculadas por esta modalidad contractual a los efectos del llamamiento, así como la interrupción, se hará de acuerdo a lo que estipule la empresa.

c) Contratos eventuales por circunstancias de la producción. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible 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 (siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET). Este tipo de contrato no podrá durar más de seis meses, ampliables hasta otros seis meses.

d) Contratos de sustitución-interinidad.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para:  
I. La sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

II. Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

III. Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato laboral indefinido, sin que su duración sea superior a tres años de contrato sin que se haya resuelto el proceso de selección de la plaza Ofertada.

CAPÍTULO IV  
PERCEPCIONES ECONÓMICAS SALARIALES

Artículo 13. Salario Base.

Toda persona contratada por COMUJESA, destinada al Servicio de Alumbrado Público de Jerez de la Frontera, en virtud de un contrato de carácter especial, y no se ajuste en la práctica a lo contratado, tendrá garantizado como mínimo un salario igual al de Oficial 2ª, que figura en las retribuciones de este Convenio.

Para los contratos en prácticas y de formación, se estará a su propia regulación.

Artículo 13 Bis. Antigüedad.

Al objeto de premiar la vinculación a la empresa se establece un plus de antigüedad en la cuantía del 5% del salario base del/la trabajador/a, por cada tres años de servicios en la empresa, con un tope máximo del 20% del referido salario.

Se acomodará este premio de antigüedad, para su abono, a la última categoría del/la trabajador/a y salario. Se excluyen las excedencias voluntarias.

La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será la del ingreso del/la trabajador/a en el Servicio de Alumbrado Público de Jerez. Así mismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de cargo político y de licencia sin sueldo de 3 meses en dos años.

Los/as trabajadores/as que cumplan la antigüedad entre los días 1 y 15 de cada mes percibirán dicha antigüedad, desde el día uno del mes citado. Si, por el contrario, dicha antigüedad, la cumplieren desde el día 16 en adelante, la percibirán a partir de día primero del mes siguiente.

Artículo 14. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios en el Alumbrado Público de Jerez de la Frontera percibirán cuatro pagas extraordinarias que se harán efectivas tal y como se indica a continuación:

a) El abono de las de julio y diciembre, se obtendrá prorrateándose por semestres naturales del año, y las mismas serán calculadas a razón de 30 días de salario base más la antigüedad consolidada. Dichas pagas se percibirán los días 1 de julio y 15 de diciembre, o los inmediatamente anteriores si éstos fueran festivos.

b) La tercera paga, se abonará en dos mitades proporcionales al tiempo trabajado en los semestres naturales comprendidos entre el 1 de marzo y el 31 de agosto, y del 1 de septiembre al 28 de febrero, a razón de 15 días de salario base más la antigüedad consolidada. Los pagos se efectuarán el 1 de marzo y el 1 de octubre o los inmediatamente anteriores si éstos fueran festivos.

c) La cuarta paga, igualmente compuesta por el salario base más, en su caso, antigüedad consolidada, se abonará prorrateada en doce pagos iguales.

Los trabajadores y las trabajadoras que hayan estado de baja por IT o accidente de trabajo durante los semestres naturales que correspondan a las pagas extraordinarias de julio y diciembre, percibirán íntegro el importe de la paga que corresponda con cargo a la empresa.

Artículo 15. Retribución de las vacaciones.

Para el devengo de las vacaciones, se tendrán en cuenta todos los conceptos salariales fijos (salario base, antigüedad, plus asistencia, nocturnidad, turnicidad, PPTP, complemento Personal y Guardias) y se retribuirán haciendo un promedio de todos estos conceptos del último trimestre anterior a la fecha del inicio de las citadas vacaciones.

Artículo 16. Plus asistencia.

Este Plus se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible y su cuantía para el año 2024 se fija en el Anexo III para cada uno de los grupos profesionales.

Artículo 17. Plus de desempeño.

El objeto del presente plus es el de evitar la desigualdad, la devaluación y la discriminación salarial entre los trabajadores adscritos al Servicio de Alumbrado Público en el desempeño de una misma actividad.

Dadas las características especiales y distintas atribuciones que exige la ejecución y la funcionalidad en la tarea de mantenimiento del alumbrado público, se establece un plus de 9,55€/diarios para los oficiales albañiles, así como a todos los oficiales de nueva contratación. Este plus experimentará las revalorizaciones en la misma proporción que el resto de los conceptos retributivos del presente Convenio.

Artículo 17 Bis. Plus Jefe de Equipo y su sustituto Temporal.

El Jefe de Equipo es el/la trabajador/a procedente de la categoría de profesionales de oficio, que efectuando trabajo manual asume el control del trabajo de un grupo de Oficiales, especialistas, etc.

Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres años en periodos alternos, si luego cesa en su función se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso o superior categoría quede aquella superada.

El Plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario Base de su Categoría.

En el caso de sustitución temporal del jefe de equipo, si se completase los días laborales correspondientes de la semana, se percibirá la semana completa.

Artículo 18. Complemento por discapacidad.

Los trabajadores que, reconocido por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad natural comprendido entre el Importe bruto por mes del complemento:

13% -22%	17 Euros
23% - 32%	24 Euros
33% y superior	34 Euros

El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento no pudiendo en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

Artículo 19. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

A todo el personal de oficio que realice de manera efectiva trabajos especialmente penosos, tóxicos y/o peligrosos, se le abonarán en concepto de Plus PPTP las siguientes cantidades durante el 2024:

- 10,59 €/día revisable anualmente de acuerdo con los incrementos pactados.

En caso de desacuerdo respecto a la calificación de la concurrencia de la penosidad, toxicidad o peligrosidad las partes podrán acudir a la Comisión Paritaria a tenor de lo dispuesto en el Artículo 48 del convenio. En su defecto o en ausencia de acuerdo se resolverá por el Juzgado de lo Social.

Asimismo, si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad, o peligrosidad, una vez confirmada la desaparición de las mismas, se dejarán de abonar las citadas cantidades.

En caso de desacuerdo se procederá de forma idéntica a lo anteriormente previsto.

Artículo 20. Trabajos en Festivos y/o Guardias.

DEFINICIONES:

Disponibilidad o Guardia. Servicio que requiere que dos (2) trabajadores/as, fuera de su horario ordinario de trabajo, estén localizables y disponibles en el tiempo requerido por el servicio, con el fin de atender las incidencias que puedan producirse. La disponibilidad de fin de semana y festivos comenzaría y finalizaría como viene realizándose según usos y costumbres por dos trabajadores/as.

Inspección de Apagado e Inspección de Encendido. La inspección rutinaria que se realiza diariamente también se realizará durante la Guardia de Fin de semana y Festivos y computará como establece el Artículo 11 del Encargo; siendo esta inspección Tiempo Efectivo de trabajo.

Llamada sin intervención. Respuesta a la incidencia mediante comunicación telefónica, dentro del tiempo de disponibilidad, que no requiere realizar una intervención. Si de una llamada se derivara la necesidad de una intervención, dicha llamada se considerará dentro de la propia intervención.

Intervención. Respuesta a la incidencia mediante las operaciones necesarias, que se desarrolla acudiendo personalmente al lugar requerido.

Tiempo invertido. Es el tiempo que el trabajador dedica a realizar una intervención. Se computa desde el momento en el que se recibe la llamada hasta el cierre de la incidencia. Se incluye igualmente el tiempo (ida y vuelta) invertido por el trabajador en resolver la incidencia y cerrar la misma.

Cierre de incidencia. Supone la resolución de la incidencia planteada y su valoración si finalmente no puede ser solucionada.

CONDICIONES:

1. Con carácter general se desarrollará por dos (2) trabajadores de forma rotativa entre la plantilla.

2. La empresa deberá dotar a los trabajadores de los medios necesarios para realizar su labor durante las guardias.

3. La Empresa entregará al trabajador que realice el servicio de guardia o disponibilidad, información por escrito de las características y las condiciones del servicio necesarias para poder garantizar el servicio de disponibilidad y las intervenciones que de éste puedan derivarse.

RETRIBUCIONES.

El abono de cantidades quedará reflejado en el recibo de salario mediante un concepto salarial diferenciado, denominado "Guardia".

Esta retribución será devengada cuando el trabajador asignado al servicio de disponibilidad o guardia haya prestado dicho servicio.

Todas las cantidades relacionadas son cuantías brutas, por lo que quedarán sujetas a las retenciones y cotizaciones establecidas en la legislación vigente

PAGOS POR DISPONIBILIDAD:

El empleado adscrito al servicio de guardia o disponibilidad que haya prestado tales servicios percibirá por el concepto "Guardia", las cantidades detalladas a continuación.

Las guardias realizadas en sábados, domingos y festivos se abonarán a razón de 150,68 €/día.

La retribución por la disponibilidad o guardia de fines de semana y festivos no computará como tiempo efectivo de trabajo; sí lo harán las inspecciones y las intervenciones que tengan lugar durante la guardia o disponibilidad.

PAGOS POR INTERVENCIÓN:

Se remunera en la cuantía que a continuación se detalla:

Las intervenciones y las inspecciones que tengan lugar durante el transcurso de la guardia, serán devengadas en 100,00 €.

DÍAS ESPECIALES:

Las guardias en los días festivos 24, 25 y 31 de diciembre, 1 y 6 de enero, se devengarán con un importe adicional de 250,00€ cada día, con independencia de las intervenciones que el trabajador desarrolle en ese día.

El resto de festivos Nacionales, Autonómicos y Locales, se devengarán con un importe adicional de 150,00 € cada día, con independencia de las intervenciones que el trabajador desarrolle ese día.

DESCANSO COMPENSATORIO:

Al margen de la retribución económica regulada en los apartados anteriores cualquier intervención e inspección, realizada por un trabajador que se encuentre de guardia, se compensará con media hora de descanso compensatorio.

Se procurará, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, disfrutar del descanso compensatorio en la semana siguiente al que se realizó la intervención.

Estas horas de descanso compensatorio se podrán acumular, siempre que así se acuerde hasta acumular jornadas laborales completas. Se deberán disfrutar durante el año en curso.

Artículo 21. Trabajos nocturnos y Turnos.

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 30 por ciento del salario base de su categoría más la antigüedad si la tuviere.

El complemento de turno se devengará conforme a razón de 3,22€ por cada día laboral, que será revisable anualmente de acuerdo con los incrementos pactados.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente en la ciudad, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, excepto por casos de fuerza mayor o que sean consideradas obligatorias. Ambas partes adoptan un compromiso de reducción al máximo de las horas extraordinarias voluntarias para fomentar el empleo y la contratación de nuevo personal.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

La realización de horas extraordinarias requiere de petición escrita y consentimiento expreso y previo por parte de COMUJESA y de la aceptación expresa por parte de la persona trabajadora.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales y de obligado cumplimiento, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

Las horas extraordinarias se abonarán conforme a lo establecido en el Anexo III.

## CAPÍTULO V

### CONCEPTOS EXTRASALARIALES E INDEMNIZATORIOS Y ASISTENCIALES

Artículo 23. Plus de transporte.

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un Plus de Transporte para todo el personal adscrito al Servicio de Alumbrado Público Municipal en la cuantía de 5,30 euros, que será revalorizable anualmente según lo establecido en el presente Convenio.

Este plus se percibirá por día realmente trabajado de lunes a domingos de cada semana.

Artículo 24. Ropa de trabajo.

Todo trabajador/a tendrá derecho a recibir dos uniformes cada año para el desarrollo de sus funciones, que se entregarán, en los meses de Marzo y Septiembre. Los mismos serán los idóneos para el trabajo que cada uno/a efectúe.

El personal estará obligado a utilizar, durante la realización de su trabajo, las ropas y los medios de protección personal facilitados por la empresa (incluidas las gafas de protección graduadas facilitados por la empresa anualmente), así como de su cuidado. Si por causa suficientemente justificada y acreditada el uniforme se deteriora siendo inutilizable por causas ajenas al trabajador/a, será repuesto por la empresa, previa entrega del uniforme deteriorado.

Los/as trabajadores/as eventuales, recibirán un uniforme cuando se incorporen por primera vez a la empresa y se les repondrá cuando hayan trabajado un total de seis meses, interrumpidos o continuados. Si por causa suficientemente justificada y acreditada el uniforme se deteriora siendo inutilizable por causas ajenas al trabajador/a, será repuesto por la empresa, previa entrega del uniforme deteriorado.

En los trabajos tóxicos o peligrosos se acogerán a lo dispuesto en la legislación vigente sobre seguridad y salud.

Artículo 25. Indemnizaciones.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio:

CONCEPTO	IMPORTE
Muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral.	8.000,00€
Muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.	47.000,00€
Incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.	28.000,00€

La empresa viene obligada a asegurar estas indemnizaciones, aportando a la representación sindical, de así solicitarlo, prueba fehaciente de la póliza de seguro que cubra las mismas, comprometiéndose la FAEC específicamente en tal sentido a velar por el cumplimiento de las empresas de esta obligación.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

Artículo 26. Indemnizaciones en caso de incapacidad temporal por enfermedad y accidente de trabajo.

En los supuestos de baja laboral por cualquier tipo de enfermedad o accidente de trabajo, COMUJESA abonará, junto a la prestación económica por incapacidad temporal de seguridad Social, una cantidad tal que, sumada a la citada prestación, en total suponga que todo el personal adscrito al servicio de alumbrado público perciba una cantidad equivalente al 100% de la base de las contingencias comunes del mes anterior.

Dicho abono se efectuará a partir del primer día de la baja.

En los casos de asistencia a consulta médica del seguro obligatorio de enfermedad, cuando la misma haya de realizarse dentro de la jornada laboral, dará al trabajador derecho al percibo del 100% de su salario durante su ausencia, sin que tal beneficio pueda exceder de 24 horas cada año, y previo aviso y posterior justificación a COMUJESA.

Artículo 27. Premio de natalidad.

La Empresa abonará un premio de natalidad en la cuantía de diez días de salario Convenio para todo el personal de la Empresa.

Artículo 28. Bolsa de estudios.

Con el fin de sufragar los gastos de enseñanza de los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras, COMUJESA abonará a la cantidad de 20,00€ para el 2024, por cada hijo e hija mayor de 3 años de edad, previa justificación de asistencia al centro de enseñanza reglada, durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto, y mientras esté cursando estudios, hasta que cumplan los 18 años. Se abonará el resultante de los diez meses de una sola vez en el mes de septiembre, o por el contrario prorrateado mensualmente en la Nómina.

Aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas de edad superior a 18 años y que vinieran cobrando esta ayuda, mantendrán este mejor derecho hasta la terminación de esos estudios.

La bolsa de estudio corresponderá abonarla siempre que exista justificación de la asistencia y de cualquier gasto motivado por la enseñanza, tanto pública como privada, con excepción de los gastos correspondientes a transportes y cuotas del AMPA.

Artículo 29. Ayuda a personas con capacidades diferentes.

Asimismo, las empresas ayudarán a los trabajadores y las trabajadoras que tuvieran hijos e hijas con capacidades diferentes con la cantidad de 110,00 € mensuales, para el 2024, por cada hijo e hija en esta situación, sin límite de edad, previa justificación oficial.

En caso de soltero o soltera, cabeza de familia, que tenga hermanos o hermanas con capacidades diferentes o en período de estudios, previa justificación, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos en el indicado.

## CAPÍTULO VI RECIBO DE SALARIO

Artículo 30. Recibo de salario.

COMUJESA deberá hacer figurar debidamente especificados en el recibo de salarios todos y cada uno de los conceptos devengados por el trabajador, así como las deducciones legales y las pactadas por Convenio.

## CAPÍTULO VII TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 31. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete (37,5) horas semanales de promedio en cómputo anual, sin perjuicio de la jornada de trabajador reducida.

Es voluntad de la empresa en cuanto lo permita la legislación vigente aplicable al sector público, fijar como objetivo una jornada efectiva de treinta y cinco (35) horas a la semana.

La jornada ordinaria no excederá de nueve (9) horas.

El calendario laboral para el año 2024 figura como Anexo V, en el que se recogen como fiestas locales dos días que corresponden a la ciudad de Jerez de la Frontera y con carácter general, cuando la fiesta Local coincida en un sábado, ésta se pasará al viernes, y así mismo cuando coincida en domingo, pasará al lunes.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de Enero se consideraran como no laborables. En los días correspondientes a Lunes, Martes y Miércoles Santo; y Lunes (en caso de cambio de festivo local, el Lunes también será considerado festivo), Martes, Miércoles y Jueves de Feria de Jerez de la Frontera, la jornada será de 6:00 horas, con 15 minutos de bocadillo, en horario de 7:00 horas a 13:00 horas. El viernes de Feria de Jerez de la Frontera, será considerado Jornada No Laboral.

Artículo 32. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de veintitrés (23) días hábiles, en proporción al tiempo trabajado durante el año natural pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

Así las personas trabajadoras dispondrán de:

- Un día más al cumplir los quince años de servicios y en los sucesivos hasta cumplir los veinte.

- Un día más al cumplir los veinte años de servicios y en los sucesivos hasta cumplir los veinticinco.

- Un día más al cumplir los veinticinco años de servicios y en los sucesivos hasta cumplir los treinta.

- Un día más al cumplir los treinta años de servicios y en los sucesivos hasta su jubilación.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo, si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

Las vacaciones se retribuirán conforme se determina en el Anexo IV del presente Acuerdo.

En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio, aumentándose un día por cada año de antigüedad del trabajador hasta un máximo de veinte en total.

b) Un día por matrimonio de hijos y hermanos.

c) Por natalidad o adopción: 3 días laborables, que serán disfrutados tras la prestación por cuidado del menor. En los supuestos de parto con cesárea, se acumularán las licencias de natalidad y enfermedad grave.

d) Tres días naturales por el fallecimiento de cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores extranjeros no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días señalados.

e) Cinco días laborales consecutivos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

f) Cuatro días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año. El motivo de ausencia debe ser acreditado.

g) Un día para la asistencia a entierros de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

h) Dos días por traslado del domicilio habitual.

i) Por primera comunión de hijos, hijas, hermanos y hermanas, siempre que éstos vivan con el trabajador o trabajadora, que se celebre en día laborable: 1 día.

j) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional, de carácter público o privado reconocido.

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

l) La persona trabajadora que tenga que trasladarse fuera de la localidad para consulta médica con familiares de primer grado de consanguinidad, tendrá derecho al tiempo necesario para poder asistir a la correspondiente consulta.

m) El tiempo necesario para asistencia a consulta médica que no produzca baja de incapacidad temporal.

n) Seis días al año por asuntos propios que se podrán acumular a vacaciones, cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente.

o) Tres días de libre disposición al año, pudiéndose distribuir éstos en periodos de horas.

p) Cinco días de permiso no retribuido al año.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la localidad donde habitualmente resida, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

Los supuestos contemplados en los apartados precedentes -cuando concurren circunstancias previstas en los mismos- se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1. del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma, de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada, contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma sección de COMUJESA generasen este derecho por el mismo sujeto causante, COMUJESA podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Empresa con una antelación de quince días o las que determinen el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en la que se iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, siendo resueltas las eventuales discrepancias por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el Artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

#### CAPÍTULO VIII MOVILIDAD FUNCIONAL

##### Artículo 34. Cambio de puesto de trabajo.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, pudiéndose realizar entre los diferentes servicios funcionales de COMUJESA.

##### Artículo 35. Trabajos de nivel retributivo superior.

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de nivel retributivo superior a la que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar a COMUJESA la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente, al respecto, en un plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

Cuando se realicen funciones de nivel retributivo superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias forzadas y especiales, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que las hayan motivado.

##### Artículo 36. Personal con capacidad disminuida.

El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por COMUJESA a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre

que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que le corresponda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.

Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, en igualdad de condiciones y, en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

Artículo 37. Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral.

Cuando un trabajador, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del Servicio de Prevención de COMUJESA, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimiento y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a ésta.

Si el trabajador no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

#### CAPÍTULO IX

##### EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

##### Artículo 38. Causas y efectos de la extinción.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, así como lo recogido en el Estatuto Básico del Empleo Público.

##### Artículo 39. Ceses.

La extinción del contrato, según el carácter del mismo, se ajustará a los siguientes requisitos:

- Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.
- En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

##### Artículo 40. Jubilación.

Durante la vigencia del presente Convenio, el acceso a la jubilación será (como dice la norma) de carácter voluntario, y la edad de jubilación será la establecida en la legislación vigente, salvo que, por falta de cotización, algún trabajador solicite ampliar su relación laboral hasta que cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Dicha jubilación se podrá solicitar acogiéndose a las Disposiciones Legales de anticipación y relevo, siempre que se mantengan vigentes (Fomentar los contratos de relevo para garantizar el relevo generacional).

En la jubilación parcial, serán los/as trabajadores/as (quienes a petición propia), que reúnan los requisitos legales y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derechos a la pensión contributiva de jubilación de la seguridad social, podrán acogerse a la jubilación parcial regulada por la Ley 40/2007 y demás normas de desarrollo, en los siguientes términos:

- La Empresa concertará con el/la trabajador/a a tiempo parcial, reduciendo a elección de este/a su jornada de trabajo entre el mínimo y el máximo regulado por la legislación vigente. La celebración de este contrato de trabajo no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que le corresponda al/la trabajador/a.

- La Empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con otro/a trabajador/a conforme a lo establecido en este Acuerdo. La duración de este contrato será como mínimo del tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación.

- El/la trabajador/a comunicará a COMUJESA su propósito con una antelación de al menos tres meses a la fecha prevista para la jubilación parcial. Una vez acreditado que reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión, COMUJESA formalizará la contratación de carácter indefinida (para garantizar el relevo generacional y la garantía del servicio) del/la sustituto/a de forma simultánea a la del pase a la situación de jubilación parcial.

- En el contrato del/la trabajador/a que se jubile parcialmente, deberá constar los elementos propios del contrato de trabajo a tiempo parcial, así como la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo. Con respecto a la prestación laboral, y si la legislación al respecto lo permite, COMUJESA acordará con el/la trabajador/a, que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deba realizar, se pueda concentrar en un solo período de tiempo a razón de siete horas diarias, siempre en jornada continuada de mañana o tarde.

Tanto en un caso como en otro, COMUJESA está obligada a sustituir al/ la trabajador/a que se jubile por otro/a trabajador/a.

##### Artículo 41. Bolsa de trabajo.

Podrán establecerse bolsas de trabajo, de estructura local, y aprobadas por el Director Gerente y/o Consejo de Administración de COMUJESA, bien a partir de procesos de selección de personal laboral de carácter fijo del ámbito del Convenio y de la misma clasificación profesional a aquella que se pretende seleccionar, mediante convocatoria pública al efecto. En este supuesto, se podrán realizar convocatorias para aquellas especialidades en las que se produzca un nivel significativamente elevado de contrataciones, con informe favorable para garantizar la homogeneidad de las mismas.

La contratación a través de este procedimiento se realizará según el orden de prelación establecido en función de la puntuación obtenida en el proceso de selección, preferentemente dentro de la misma provincia.

La vigencia de las mismas en ningún caso podrá superar los tres años.

Los órganos de selección para estos procesos deberán designarse para cada oferta de contratación.

Los méritos a valorar y su grado de ponderación, vendrán determinados en las bases de cada convocatoria, y la eventual valoración de la experiencia previa será independiente del Lugar de su adquisición.

## CAPÍTULO X

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 42. Régimen disciplinario

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

##### a) Faltas leves.

- a. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
- b. La no comunicación, con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
- c. La falta repetida de puntualidad sin causa justificada de tres al mes.
- d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada

##### b) Faltas graves.

- a. La desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de su trabajo, con perjuicio para la empresa o a los usuarios.
- b. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
- c. La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
- d. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

##### c) Faltas muy graves.

- a. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes o durante más de treinta días en el trimestre.
- c. Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a las personas trabajadoras o a los usuarios.
- d. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios.
- e. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de los usuarios o del resto de las personas trabajadoras.
- f. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

1. Por falta leve: Amonestación verbal o escrita.
2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
3. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días con o sin apercibimiento de despido; despido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado. Para la imposición de sanciones, por falta grave o muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado o interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal, y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado o afectada, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, los delegados, la sección sindical, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de empresa o miembros con cargos de responsabilidad de las secciones sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 55 días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO XI

### TEMAS SINDICALES

#### Artículo 43. Representación unitaria.

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

Asimismo, se concreta que el Crédito Horario mensual retribuidas son: (20 para empresas de hasta 100 trabajadores y trabajadoras, 25 de 101 a 250 trabajadores y trabajadoras, y 30 de 251 a 500 trabajadores y trabajadoras), tanto para delegados/as de Personal, como integrantes del Comité de Empresa, que determina el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores se acumularán el cómputo trimestral. Estas horas de los distintos integrantes del Comité de Empresa o delegados/as de Personal, se podrán acumular entre los pertenecientes a cada sindicato en uno o varios integrantes de sus componentes, sin rebasar el máximo total determinado por Convenio, pudiéndose quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

No se computarán dentro del baremo de horas establecido en el precepto legal antes mencionado, las horas vertidas en el seno de la empresa en negociaciones con la dirección de COMUJESA.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 9 de la precitada Ley Orgánica de Libertad Sindical, los y las representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora del presente Acuerdo de Mejoras, y que mantengan su vinculación como trabajador o trabajadora en activo, tendrá derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora.

#### Artículo 44. Representación sindical.

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, debiendo tenerse además, en cuenta, las siguientes estipulaciones:

- a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.
- b) Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el Sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

#### Artículo 45. Responsabilidad de los sindicatos.

Los Sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del Sindicato.

#### Artículo 46. Boletines de cotización a la seguridad social.

COMUJESA estará obligada a entregar copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC1 y TC2), a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 47. Información laboral y sindical.

Para la exclusiva información de los trabajadores del centro de trabajo, COMUJESA facilitará un tablón de anuncios a fin de que los representantes de los trabajadores puedan informar de las materias laborales y sindicales que crean oportuno.

#### Artículo 48. Asambleas en los centros de trabajo.

Los trabajadores fuera de la jornada de trabajo y previa autorización de COMUJESA, podrán realizar, en su centro de trabajo, asambleas, comprometiéndose por escrito al mantenimiento del orden y responsabilizándose de cualquier alteración que pudiera producirse.

#### Artículo 49. Cuota sindical en nómina.

De acuerdo con la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto de Libertad Sindical, COMUJESA y a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales firmantes de este convenio, descontarán, en la nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa un escrito en el que se expresará la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones hasta la indicación en contrario. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa si la hubiere.

## CAPÍTULO XII

### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

#### Artículo 51. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Acuerdo de Mejoras, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la Igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias al respecto y pactan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios y a través de las siguientes medidas que, a título enunciativo y a resultas de su implementación en los acuerdos futuros correspondientes, se expresan:

En virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa Corporación Municipal de Jerez, S.A. (COMUJESA), dispone de Plan de Igualdad, el cual tiene como objetivo general garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre con la igualdad de oportunidades.

- Garantizar la igualdad de trato en los procesos de selección de personal.
- Velar por la composición equilibrada por sexo en las mesas de selección.
- Asegurar el cumplimiento de las medidas de protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover condiciones de trabajo conciliadoras con la vida laboral, personal y familiar.
- Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en la organización.
- Adaptar las estadísticas y los análisis de los diferentes servicios a la perspectiva de género, recogiendo los datos desagregados por sexo.

En cuanto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la Corporación Municipal de Jerez cuenta con un protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. En dicho documento, se recogen las pautas a seguir ante una situación de acoso, así como las directrices para identificar dicha situación.

Dentro del desarrollo del Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo una auditoría salarial, la cual ha tenido por objeto, obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de COMUJESA, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia salarial. Se pretende con ello, permitir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, teniendo la vigencia del citado Plan de Igualdad.

Se destaca dentro de este punto, que según lo establecido en el Artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo, incluidos los derechos retributivos. De esta forma, el principio de proporcionalidad en las retribuciones

percibidas deberá resultar de aplicación cuando lo exijan la finalidad o la naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal reglamentaria o por convenio colectivo.

En atención a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad entre hombres y mujeres, hace referencia al seguimiento del Plan de Igualdad como parte fundamental del propio plan, señalando la necesidad de elaborar criterios y plazos para garantizar juicio crítico acerca de las medidas implantadas.

Gracias a la evaluación del plan de igualdad y a su seguimiento se va a determinar el grado de cumplimiento de las medidas y objetos del mismo, así como identificar las nuevas necesidades que puedan surgir con el tiempo en la corporación y darle solución a las mismas.

Artículo 50. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Con arreglo a lo establecido en el Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

Dichas iniciativas impulsarán decididamente la prevención en estas materias promoviendo el conocimiento y la mayor atención a los principios generales que inspiran la normativa aludida, cercenando cualquier atisbo de discriminación o menoscabo que pudiese padecer la persona por aquellas causas. A tal fin, se elaborarán códigos de buenas prácticas con la mayor difusión en el seno de las empresas, promovándose igualmente las oportunas acciones informativas de prevención y erradicación de conductas nocivas en estas sensibles materias.

Sin perjuicio de la trascendencia penal o de otra índole pública que los hechos pudieren revestir, se aplicará a los mismos, en cuanto proceda, el régimen disciplinario previsto en el Convenio General del Sector.

Violencia de género:

COMUJESA y sus trabajadores/as manifiestan su rechazo a todo acto de violencia física o psicológica que se ejerza sobre las mujeres en los términos descritos por la ley en materia de violencia de género. Las víctimas de la misma deberán acreditar esa condición ante la dirección de la empresa y se observará escrupulosamente el disfrute de los derechos previstos en la legislación vigente.

A tal efecto, COMUJESA y la representación de los trabajadores, firman a los efectos de regular mediante un protocolo de acoso, las posibles conductas de acoso en el trabajo, estableciendo un método que resulte de aplicación tanto para prevenir, a través de la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales del trabajo.

Declaración de principios contra el acoso:

Las partes firmantes:

- Rechazan de raíz cualquier tipo de acoso en el trabajo, sin atender quien sea la víctima o el ofensor.

- Creen firmemente que el ambiente de trabajo para todo el personal debe estar libre de problemas de intimidación y considera que dicha intimidación en el lugar de trabajo es inaceptable y que no se tolerará bajo ninguna circunstancia y serán motivo del establecimiento de las correspondientes medidas disciplinarias contempladas por COMUJESA.

- Asumen como parte de su filosofía que, los directores/encargados/responsables y/o mandos deban velar por que los trabajadores a su cargo no sean víctimas de cualquier tipo de acoso en el trabajo.

- Declaran que la prevención del acoso en el trabajo se inscribirá dentro de la prevención de riesgos laborales, pues la salud en el trabajo, incluida la salud psíquica, es un derecho fundamental de todos los trabajadores.

Fdo.: El Comité de Empresa. Fdo.: La Empresa

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. Convenio de COMUJESA.

En lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDA. Incremento salarial.

Las revisiones salariales anuales, mientras subsista la relación contractual con COMUJESA, durante la vigencia del convenio y sus posibles prórrogas, se actualizarán conforme a lo que anualmente se apruebe en los presupuestos generales del Estado y con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

En caso de reversión del servicio al ámbito privado, dichos incrementos salariales serán los establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación, actualizando las tablas y abonando las cantidades no satisfechas con carácter retroactivo, teniendo como referencia el Índice de Precios del Consumo (IPC) más un punto porcentual.

Se adjunta al presente tablas salariales correspondientes a 2024.

TERCERA. Comisión paritaria del Convenio.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros, designados por mitad por cada una de las partes sindical y empresarial y con las funciones que a continuación se enumeran:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- Recibir informes y constatar, cuando se den los supuestos previstos en el artículo 16, apartado séptimo de este Convenio, en los casos de paralización temporal de una obra.
- Cuantas otras funciones ayuden a la mejor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos correspondientes.
- Asimismo, cualesquiera otras que le atribuyan el Convenio Colectivo General del Sector y demás legislación vigente, especialmente las atribuidas en materia de inaplicación y modificación de condiciones de trabajo.

g) La Comisión Paritaria estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación aplicable.

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

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

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

Sistema de resolución de conflictos laborales.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA). Resolución de 14 de abril de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, BOJA 25 abril de 2016.

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

PROCEDIMIENTO DE FUNCIONAMIENTO:

1) COMUJESA o cualquier trabajador que lo estime oportuno, podrá dirigirse a la Comisión, por escrito, remitiéndolo a la dirección de COMUJESA situado en Jerez de la Frontera, Pza. De la Estación de Ferrocarril S/N, Edif. De la Estación de Autobuses, 2ª planta. 11401o de CCOO Hábitat Cádiz en Av. Andalucía 6, 4 Planta 11008 Cádiz sede de la Federación Provincial de Agrupaciones de Empresarios de la Construcción (Calle Hibiscos N.º 1 de Cádiz) o de los Sindicatos Comisiones Obreras (Avda. Andalucía N.º 6-4º de Cádiz) o Unión General de Trabajadores (Avda. Andalucía N.º 6-6º de Cádiz), planteando la cuestión que estime debe conocer y resolver la Comisión Paritaria por entender entra dentro de su competencia.

2) El escrito a la Comisión Paritaria deberá tener como contenido mínimo obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto que se plantea.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

3) El receptor del escrito lo comunicará a la otra parte en el plazo de cuarenta y ocho horas y, en el término de quince días, celebrarán reunión, fijada de común acuerdo, para estudiar el asunto planteado.

4) La Comisión podrá recabar cuanta información y documentación estime oportuna para el mejor conocimiento del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

5) En la reunión convocada se intentará lograr acuerdo, teniendo la parte patronal y la sindical un único voto cada una, cualquiera que fuere el número de los asistentes.

Tanto si se lograre acuerdo como en caso contrario, o si se entendiera que el tema no corresponde a la Comisión, se redactará escrito de contestación que se hará llegar al proponente y, en su caso, se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector.

CUARTA. Código Ético y de Conducta.

COMUJESA tiene implantado un Código Ético y de Conducta a los efectos de entender que la ética es un valor fundamental en el desarrollo de nuestro trabajo, es un factor que genera confianza y reputación y que representa una marca de distinción que la sociedad valora de manera extraordinaria.

El Código Ético y de Conducta visibiliza los principios que deben guiar nuestras decisiones y nuestra actuación profesional. Es muy importante que conozcamos este Código. Tenemos la responsabilidad y obligación de cumplirlo para asegurar la aplicación de los más elevados principios de Responsabilidad Social Corporativa y ética.

Mantener los estándares más exigentes en materia de comportamiento ético debe formar parte de nuestra cultura corporativa y de cada una de las personas que trabajamos en COMUJESA. No importa la categoría, nivel de responsabilidad, funciones internas o centros de trabajo, todas las personas de COMUJESA tenemos la responsabilidad de mantener y acrecentar los principios y valores que sustentan nuestro código ético. Este código ético es parte inherente de cada trabajador, de sus comportamientos diarios, de las decisiones que adopta, de la imagen que trasmite, y de la actitud y del respeto hacia los demás.

El objetivo Código Ético y de Conducta es incrementar los niveles de transparencia en la gestión pública, el comportamiento ético del personal al servicio público y mejorar las relaciones de confianza entre el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, COMUJESA y la ciudadanía.

Con esta vía se pretende impulsar la iniciativa de implantación de la Responsabilidad Social Corporativa de COMUJESA, como vía específica para el cumplimiento del Código de Buenas Prácticas Administrativas de COMUJESA.

El Código tiene como objetivo establecer unos valores y pautas de comportamiento responsable y transparente que orienten a todas las personas que forman parte de COMUJESA en el desarrollo de su actividad profesional diaria y en su relación con todos los Grupos de Interés. Todo ello como parte del compromiso de

COMUJESA con la Responsabilidad Social Corporativa, la legislación aplicable, la cultura y los valores de la organización, y con el compromiso adquirido para mejorar la eficiencia, la transparencia y la integridad en la gestión del Buen Gobierno y la Ética.

Este Código se aplica a todas las personas vinculadas o relacionadas con COMUJESA que se indican a continuación, con independencia del área en la que estén integradas y la función que realicen, concretamente:

- Los integrantes del Consejo de Administración, por corresponder a éstos la dirección, gestión y administración de la Empresa, y ser quienes fijan los objetivos de la misma.

- Las personas que componen el Comité de Dirección, al ser éstas las que definen las estrategias para el logro de objetivos, evaluar su cumplimiento, proponer proyectos en el desarrollo de la actividad, y alinear dichas estrategias y acciones con las generales de la organización.

- Las personas contratadas como trabajadores de COMUJESA, al ser éstas las que se ocupan día a día de llevar a cabo la actividad la actividad que la misma realiza.

El cumplimiento de este Código se entiende sin perjuicio del estricto cumplimiento de las leyes existentes.

Dicho Código, adoptado de manera voluntaria por COMUJESA, será de obligado cumplimiento para las futuras incorporaciones que aceptarán el contenido del mismo, así como aplicable al resto de los Grupos de Interés de la Empresa, es decir, a las personas o entidades que interactúan con COMUJESA siempre y cuando, los valores contenidos les puedan ser de aplicación.

Para llevar a cabo esta labor, se establecerá un canal vía correo electrónico para comunicar dudas o sugerencias: canal.etico@comujesa.es, disponible para todos los Grupos de Interés, que se publicará en la web corporativa, además de un espacio específico dentro del Portal del Empleado para la plantilla de COMUJESA.

La Comisión Ética podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier empleado o Grupo de Interés, debidamente identificado. En caso de denuncias anónimas, se estará a lo indicado más adelante.

Para que la comunicación de la duda, sugerencia o incidencia sea válida, debe contarse con los siguientes elementos:

- Nombre, apellido y N.º de empleado.
- Sugerencia argumentada.

El sistema asegurará la confidencialidad y el anonimato en todas sus fases.

Para dar validez a las denuncias anónimas que se presenten, deberán concurrir, como mínimo, los siguientes requisitos:

- Contenido de la denuncia y pruebas o indicios en que se apoye.
- Persona o personas a quienes se atribuyan los hechos denunciados.

Todos los empleados de COMUJESA tienen el deber de informar a la Comisión Ética cuando tengan indicios razonables de la comisión de alguna irregularidad grave, violación de las leyes o del propio Código Ético.

Si por la Comisión Ética se llegara a la conclusión de que algún trabajador de COMUJESA, hubiera incumplido el Código Ético y de Conducta, se pondrá en conocimiento de la Dirección de RRHH, con el fin de que por esta se determine si dicha conducta puede ser sancionada con arreglo al régimen disciplinario de la Empresa y en caso de serlo, imponga la sanción correspondiente y ello sin perjuicio de que si dicho incumplimiento pudiera ser considerado como constitutivo de infracción penal, se puedan iniciar contra el trabajador las acciones legales que procedan.

En el caso de que el incumplimiento se produjera por terceros (empresas contratadas etc.), se iniciarán las acciones correspondientes con el fin de resolver las relaciones que se pudieran tener con los mismos, y ello sin perjuicio de que si dicho incumplimiento pudiera ser considerado como constitutivo de infracción penal, se puedan iniciar contra los responsables del mismo, las acciones legales que procedan.

**QUINTA. Subrogación de personal.**

En cumplimiento de lo establecido en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores se subrogará a todo el personal adscrito al servicio de mantenimiento de alumbrado público de Jerez de la Frontera, respetando todos los derechos y obligaciones.

Si por cualquier causa, la empresa COMUJESA cesara la prestación del servicio de mantenimiento de alumbrado público, las personas trabajadoras pasarán a formar parte de la plantilla de la nueva concesionaria.

La subrogación del personal se producirá de acuerdo con el puesto de trabajo donde cada una de las personas trabajadoras viene prestando sus servicios a la fecha de hacerse público el nuevo pliego de condiciones.

**ANEXO I**

**CATEGORÍAS, GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS.**

PROFESIONES DE OFICIO
Encargado – Oficial 1ª A Electricista
Jefe de Equipo – Oficial 1ª A Electricista
Oficial de 1ª A Electricista
Oficial de 1ª Electricista
Oficial de 2ª Electricista
Oficial de 1ª Albañil
Oficial de 2ª Albañil
TÉCNICO TITULADO
Ingeniero Superior/Técnico Industrial, especialidad en electricidad
TÉCNICO DE OFICINA
Delineante/Proyectista
PERSONAL ADMINISTRATIVO
Jefe de Administración
Oficial 1ª Administrativo

**ANEXO II**

**PROMOCIÓN INTERNA**

Los oficiales de 2º que acumulen cinco años de servicios en la empresa o proveniente de una subrogación, con dicha categoría se le reconocerán los emolumentos y la categoría superior siguiente.

Los oficiales de 1ª que acumulen 5 años de servicio en la empresa pasarán a tener la categoría de oficial de 1ªA. o en caso de no existir plaza, pasarán a recibir los emolumentos de dicha categoría.

**ANEXO III**

**TABLA SALARIAL AÑO 2024**

El Salario para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 será aquel que dé como resultado de aplicar el incremento acordado en los Presupuestos Generales del Estado a las tablas del año anterior. Tomando como base para el cálculo, la tabla de Salario/día del año 2024:

NIVEL PROFESIONAL	SALARIO BASE	HORA EXTRA
	Euros/día	Euros/hora
Oficial 1ª A electricista	47,27€	23,50€
Oficial 1ª electricista	45,99€	23,50€
Oficial 2ª electricista	45,45€	22,00€
Oficial 1ª albañil	40,36€	19,50€
Oficial 2ª albañil	39,16€	19,00€
	Euros/mes	
Jefe Administración	1.548,36€	24,65€
Técnico Titulado	1.513,28€	24,09€
Delineante/Proyectista	1.513,28€	24,09€
Oficial 1ª Administrativo	1.446,19€	23,02€

Plus desempeño	Plus transporte	Plus PTP	Asistencia	Turnos
9,55€	5,30€	10,59€	2,53€	3,22€

**ANEXO IV**

**DEVENGO DE VACACIONES**

Las vacaciones incluirán como conceptos computables en el cálculo de la retribución -a parte de los conceptos ya recogidos en el presente Convenio Colectivo - los complementos de "horas de presencia", trabajos nocturnos, "festividades y fines de semanas"; y además, quienes perciban tales complementos seis o más meses de entre los once precedentes, a que en la retribución de vacaciones se le abone el promedio satisfecho por tales conceptos.

**ANEXO V**

**CALENDARIO LABORAL**

De forma anual la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores y consulta con los mismos, elaborarán un calendario laboral que comprenderá:

a) Horario de trabajo
b) Distribución anual de los días de trabajo
c) Festivos
d) Descansos semanales o entre jornadas
e) Otros días inhábiles

Ha de tenerse siempre en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

Firmas.

**Nº 151.879**

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ**

**CONVENIO O ACUERDO: EJOC2004 SL**

Expediente: 11/01/0172/2024

Fecha: 26/09/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ANTONIO AMOROS BENITEZ

Código 11101862012024.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa EJOC 2004 S.L., con vigencia desde el 1 de enero 2024 a 31 de diciembre 2028, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 1 de julio de 2024, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 15 de julio de 2024, 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 EJOC 2004 S.L., en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 26 de septiembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EJOC2004 S.L. PARA LA ADICIÓN AL MERITADO CONVENIO DEL PLAN DE IGUALDAD, OBLIGATORIEDAD DE REGISTRO RETRIBUTIVO, MEDIDAS DE FORMACIÓN PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y COMPETENCIA TERRITORIAL

En Jerez de la Frontera a 20 de septiembre del año 2.024

En las instalaciones de la empresa, reunidos en Jerez de la Frontera a 20 de septiembre del año 2.024, a las 11.00 horas de su mañana en el domicilio social de la empresa EJOC2004 S.L., sito en Jerez de la Frontera en c/. Ronda del Caracol n.º 5, planta baja, c.p. 11408; los integrantes de la comisión negociadora D. Juan Jesús Román Martínez por la empresa y Dª Ana Román Rodríguez, Dª Verónica Beltrán Martínez y Dª Inmaculada Llamas Martín (delegadas de personal), con la asistencia de D. Francisco Miguel Barea Lozano como presidente de la mesa –con voz pero sin voto- y D. Hugo Villanueva Torreño, como Secretario –con voz pero sin voto-, a fin de adicionar al convenio colectivo de empresa EJOC2004 S.L. los siguientes extremos:

- ámbito territorial del convenio colectivo (art. 3 convenio)
- Plan de igualdad existente en la empresa (art.59 convenio)
- Referencia a la obligatoriedad de llevanza del registro retributivo en la empresa (art. 59 convenio)
- Medidas para la formación a los trabajadores para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 12.2. L.O.10/2022) (art.59 convenio)
- Remisión normativa -novedades - en materia de licencias, permisos retribuidos y suspensiones - a lo preceptuado en el RDL. 5/2023 y RDL 2/2015) (art. 40 convenio)
- compromiso de lenguaje neutro
- remisión en materia de reducciones de jornada a lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37.7,37.8 y 37.9 del RDL 2/2015 (art. 40 convenio)

Las partes integrantes de la comisión negociadora del convenio examinan las materias susceptibles de adición al convenio colectivo de empresa EJOC2004 S.L. y tras su detenido examen, resolución de dudas, consultas, deliberaciones y propuestas, SE ACUERDA LO SIGUIENTE:

PRIMERO.- Se modifica el art. 3 del convenio colectivo de la empresa EJOC2004 S.L. en los siguientes términos:

“ARTICULO 3º.- AMBITO TERRITORIAL: “El presente convenio establece las bases y normas por las que se regirán las relaciones laborales de la empresa EJOC2004 S.L. y del personal dependiente de la misma, cualquiera que sea su grupo profesional y el lugar o centro de trabajo donde haya de prestar sus servicios en la provincia de Cádiz”.

SEGUNDO.- Se modifica el art. 59 y 40 del convenio colectivo de la empresa EJOC2004 S.L., conforme a los extremos informativos contenidos en el informe emitido por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 29 de julio de 2.024, por el que se procede a introducir en el convenio la regulación de los siguientes puntos:

a) Modificación del art. 59 y 40 del convenio colectivo de la empresa, en el sentido de añadir los siguientes párrafos:

Al art. 59 del convenio:

Las partes en cumplimiento de los compromisos adoptados, se remiten al Plan de Igualdad que suscribieron con fecha 23 de febrero de 2.023, debidamente registrado, por el que se implantaron las materias contenidas en el art. 46 de la L.O. 3/2007.

Las partes en materia de formación a trabajadores para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 12.2. L.O.10/2022) se remite a lo acordado en el protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo y establecimiento de un procedimiento especial., con fecha 15 de marzo de 2.023, que es de general conocimiento para todos los trabajadores.

La empresa en cumplimiento de lo establecido en el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores dispone y lleva el preceptivo registro retributivo, a los efectos de observar la necesaria igualdad retributiva que debe existir entre mujeres y hombres y en base al respeto del principio de transparencia.

Al art. 40 del convenio:

Las partes se remiten a la regulación normativa introducida en el Estatuto de los Trabajadores -mediante el Rel Decreto Ley 05/2023 - relativas a los nuevos permisos del art. 48 bis que regula el derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año hasta que el menor cumpla ocho años.

Igualmente la partes integrantes de la comisión negociadora acuerdan en lo no previsto por este convenio, la remisión normativa al Estatuto de los trabajadores, en materia de reducciones de jornadas y descansos previstas en los arts. 34, 37.7,37.8 y 37.9 del RDL 02/2015.

En materia de excedencias y suspensiones de contrato con reserva de puesto de trabajo las partes acuerdan la remisión a la normativa contemplada en los arts. 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes acuerdan el compromiso de la utilización de un lenguaje neutro en el contenido del convenio, igualmente de aplicación en la descripción de todas las categorías profesionales.

TERCERO.- SE APRUEBA FAVORABLEMENTE, en todos sus términos, las anteriores –modificación y adición- al convenio colectivo de empresa EJOC2004 S.L.

CUARTO.- Establecer como domicilio a efectos de notificaciones el correspondiente al domicilio social de la empresa EJOC2004 S.L., sito en Jerez de la Frontera en c/. Ronda del Caracol n.º 5, planta baja.

QUINTO.- Autorizar a D. Antonio Amorós Benítez para que realice cuantas gestiones y trámites se precisen ante las autoridades laborales para su registro, depósito y publicidad del convenio colectivo y sus adiciones.

Y para que conste y surta efecto, firman el presente acuerdo en la ciudad y fecha arriba indicadas.

Representante empresa:

Fdo.: D. Juan Jesús Román Martínez

Delegadas de Personal:

Fdo.: Dª Ana Román Rodríguez,

Fdo.: Dª Verónica Beltrán Martínez

Fdo.: Dª Inmaculada Llamas Martín

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EJOC2004 SL

**CONTENIDOS**

1.- Articulado del convenio

2.- Acta del convenio colectivo

3.- Tabla salarial 2024.

Relación de Artículos del Convenio Colectivo para la empresa: EJOC2004 S.L.

**CAPITULO I: Disposiciones Generales**

Artículo 1: Ambito de aplicación funcional

Artículo 2: Ambito personal

Artículo 3: Ambito territorial

Artículo 4: Ambito material

Artículo 5.- Ambito temporal

Artículo 6: Procedimiento de denuncia y prórrogas.

Artículo 7: Condiciones individuales más beneficiosas

Artículo 8: Inaplicación de las condiciones de trabajo

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad

**CAPITULO II: CONDICIONES GENERALES DE INGRESO**

Artículo 10.- Ingreso en el trabajo

Artículo 11.- Condiciones generales de ingreso

Artículo 12.- Vigilancia y control de la salud

Artículo 13.- Periodo de prueba

**CAPITULO III: CONTRATACION**

Artículo 14.- Contratación

Artículo 15.- Contrato de fijo de plantilla

Artículo 16.- Contrato para trabajo fijo de obra

Artículo 17.- Otras modalidades de contratación

Artículo 18.- Subcontratación

Artículo 19.- Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales, para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos vías públicas y alcantarillado

**CAPITULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Artículo 20.- Clasificación profesional

**CAPITULO V.- PERCEPCIONES ECONOMICAS SALARIALES**

Artículo 21.- Salario Base

Artículo 22.- Plus de asistencia y actividad

Artículo 23.- Gratificaciones extraordinarias

Artículo 24.- Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

Artículo 25.- Retribución de las vacaciones

Artículo 26.- Horas extraordinarias

**CAPITULO VI: CONCEPTOS SALARIALES E INDEMNIZATORIOS Y ASISTENCIALES**

Artículo 27.- Plus extrasalarial de transportes

Artículo 28.- Ropa de trabajo

Artículo 29.- Dietas y medias dietas y gastos de locomoción

Artículo 30.- Indemnizaciones

Artículo 31.- Revisión salarial

**CAPITULO VII: COMPENSACION Y ABSORCION: PAGO DEL SALARIO, RECIBO DEL SALARIO**

Artículo 32.- Absorción y compensación

Artículo 33.- Pagos de la percepciones económicas

Artículo 34.- Recibo de salarios

**CAPITULO VIII: TIEMPO DE TRABAJO**

Artículo 35.- Jornada

Artículo 36.- Prolongación de Jornada

Artículo 37.- Turnos de trabajo

Artículo 38.- Recuperación de horas no trabajadas

Artículo 39.- Vacaciones

Artículo 40.- Permisos y licencias

**CAPITULO IX: MOVILIDAD FUNCIONAL**

Artículo 41.- Cambio de puesto de trabajo

Artículo 42.- Trabajo de nivel retributivo superior

Artículo 43.- Trabajos de nivel retributivo inferior

Artículo 44.- Personal con capacidad disminuida

Artículo 45.- Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral

**CAPITULO X: MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

Artículo 46.- Dietas

Artículo 47.- Locomoción.

**CAPITULO XI: EXTINCION DE LA RELACION LABORAL**

Artículo 48.- Causas y efectos de la extinción

Artículo 49.- Ceses

Artículo 50.- Finiquitos

**CAPITULO XII: TEMAS SINDICALES**

- Artículo 51.- Representación unitaria
- Artículo 52.- Representación sindical
- Artículo 53.- Elecciones sindicales (trabajadores no fijos de plantilla)
- Artículo 54.- Responsabilidad de los sindicatos
- Artículo 55.- Boletines de cotización seguridad social
- Artículo 56.- Información laboral y sindicales
- Artículo 57.- Asambleas en los centros de trabajos
- Artículo 58.- cuota sindical en nómina

**CAPITULO XIII: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

- Artículo 59.- Igualdad de oportunidades y no discriminación
- DISPOSICIONES ADICIONALES (4)**
- PRIMERA.- convenio general estatal
- SEGUNDA.-Comisión paritaria del convenio
- TERCERA.- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.
- CUARTA.- Procedimiento –según art. 85.3c ET- para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

**ANEXO 1: TABLAS SALARIALES**

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
“EJOC2004 S.L.”**

En Jerez de la Frontera a 1 de julio del año 2.024 se concerta este convenio entre la representación legal de los trabajadores y la empresa EJOP2004 S.L., ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio, de conformidad con lo establecido en el Artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1º ÁMBITO FUNCIONAL.**

1. El presente Convenio será de obligado cumplimiento en todas actividades propias del Sector de la Construcción, y que están enumeradas en el artículo 3 del Convenio General del Sector. 2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio son las que se relacionan y detallan en el Anexo I del citado Convenio General.

**ARTICULO 2º ÁMBITO PERSONAL.-**

- 1. La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para el personal dependiente de la empresa EJOC2004 s.l., cualquiera que sea su grupo profesional y el lugar o centro de trabajo donde haya de prestar su servicio.
- 2. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo de la empresa que se correspondan con el Nivel I conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera del Convenio General del Sector. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se registrará por su contrato de trabajo y, en todo caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

**ARTICULO 3º. ÁMBITO TERRITORIAL.-**

El presente convenio establece las bases y normas por las que se registrarán las relaciones laborales de la empresa EJOC2004 SL y del personal dependiente de la misma, cualquiera que sea su grupo profesional y el lugar o centro de trabajo donde haya de prestar su servicio, cualquiera que sea su ubicación geográfica en el territorio español.

**ARTICULO 4º. ÁMBITO MATERIAL.-**

1.- En cuanto a la regulación de las condiciones generales de trabajo, en lo no previsto en este convenio se aplicará lo prevenido al efecto en el Convenio General del Sector. 2.- En materia de Clasificación Profesional resultará de aplicación el art. 30 del Convenio General del Sector, así como los Anexos X y XI del mismo, en tanto no se opongan a la legislación sobre la materia vigente en cada momento.

**ARTICULO 5.- ÁMBITO TEMPORAL**

El presente convenio tendrá una vigencia de 5 años, por lo que será de aplicación durante los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028  
Entrará en vigor a los quince días de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 2024 y concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 2028. No obstante, siendo de aplicación en lo no expresamente recogido en este Convenio de empresa, el Convenio General del Sector; se estará a lo que en el mismo se dispone en lo relativo a vigencia y, en cuanto proceda, en el art. 7 de este último.

**ARTICULO 6.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y PRORROGA**

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia por escrito ante la otra parte con UN MES de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado, las partes iniciarán lo antes posible la negociación del próximo. Al finalizar el período de vigencia establecido en el artículo anterior, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas de acuerdo con las formalizadas previstas en la legislación vigente. Denunciado el presente convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro.

**ARTICULO 7º.-CONDICIONES INDIVIDUALES MÁS BENEFICIOSAS.-**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores, a título personal, tengan reconocidas por la empresa, cuando con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose este respeto en un sentido estrictamente personal e individual.

**ARTICULO 8º.- INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.-**

Sin perjuicio de la eficacia obligacional general establecida en los artículos anteriores, cuando se dé alguna de las causas expresadas en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y con sujeción a lo dispuesto al respecto en el Capítulo III del Título Preliminar del VI Convenio

General del Sector de la Construcción, se podrá proceder a inaplicar temporalmente en la empresa de que se trate algunas de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio que afecten exclusivamente a las materias descritas por el citado precepto del E.T.

**ARTICULO 9º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-** En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Jurisdiccional, en uso de sus facultades, no aprobara o anulara o invalidara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste, siendo un todo orgánico indivisible, se considerará nulo y sin efecto en su totalidad, debiéndose renegociar por las partes.

**CAPÍTULO II**

**CONDICIONES GENERALES DE INGRESO**

**ARTICULO 10º.- INGRESO EN EL TRABAJO.-**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.

2. La empresa está obligada a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.

4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17.4 referente al contrato para la formación.

5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría. Las partes firmantes del presente acuerdo, a través de sus organizaciones, se comprometen a impedir las acciones unilaterales de quienes, al margen de la Ley y del convenio colectivo, pretenden imponer sus condiciones de ingreso en el trabajo.

**ARTICULO 11º. PRUEBAS DE APTITUD.-**

1. La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados 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 profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.

3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

**ARTICULO 12º. VIGILANCIA Y CONTROL DE LA SALUD.-**

1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

3. Los reconocimientos médicos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

**ARTICULO 13º. PERÍODO DE PRUEBA.-**

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados superiores y medios: ..... 6 meses.
- b) Empleados:  
Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: ..... 3 meses  
Niveles VI al X: ..... 2 meses  
Resto de personal : ..... 2 meses
- c) Personal Operario:  
Encargados y Capataces: ..... 2 meses  
Resto de personal: ..... 2 meses

Las partes acuerdan que las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el período de prueba el trabajador 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.

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

4.- Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

### CAPÍTULO III CONTRATACIÓN

#### ARTICULO 14º. CONTRATACIÓN.-

1. El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio– será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

2. La empresa tendrá obligación de entregar al trabajador fotocopia de la parte de alta en la Seguridad Social.

#### ARTICULO 15º. CONTRATO DE FIJO DE PLANTILLA.-

1. Este Contrato es el que conciertan un empresario y un trabajador para su prestación laboral en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente. 2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

#### ARTICULO 16º. CONTRATO PARA TRABAJO FIJO DE OBRA.-

1. La Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado con carácter general en el artículo 15 del E.T. De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.1.c) del E.T. para el Sector de la Construcción.

2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito. Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1.a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de “fijos de obra”, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 19 del presente Convenio.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de “fijos de obra”.

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 14 del presente Convenio, y por tanto, no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del E.T.

5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el período y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto. A tal efecto, nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 14 del presente Convenio. La indicada adquisición de condición tampoco operará en el

supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 19 del presente Convenio.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ellos sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo. Este apartado no será de aplicación en el caso de paralización por conflicto laboral.

8. En todos los supuestos regulados en los párrafos anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.

#### ARTICULO 17º. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.-

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el art. 15.1.b) del E.T., o contrato de interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del E.T., contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. La empresa afectada por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición. De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado seis, de la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, la empresa afectada por el presente Convenio no podrá celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del Convenio General sector construcción, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del siete por ciento (7%) calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994,

de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso, la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que sea posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del Convenio General. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

h) La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

4. El contrato para la formación y el aprendizaje viene regulado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, por las siguientes disposiciones:

a) El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica, correspondiente a los contratos para la formación, se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en Prácticas.

d) En los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.

e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días. Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

g) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con

las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales. El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

i) La retribución de los contratados para la formación y el aprendizaje se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas del presente Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo. Colectivos de la letra c) y e) de este artículo: 1er. año 60 por cien 2º año 70 por 100 3er. año 85 por 100 Colectivos de las letras d) de este artículo: 1er. año 95 por 100 2º año 100 por 100 j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en el presente convenio, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación y el aprendizaje no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica. La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará, en su caso, la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

m) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

#### ARTICULO 18º. SUBCONTRATACIÓN.-

1. Cuando la empresa subcontrate con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderá en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 30 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

#### ARTICULO 19º. SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FÉRREAS, REDES DE AGUA, CONCESIONES MUNICIPALES, PARA EL MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE ACERAS, PAVIMENTOS, VÍAS PÚBLICAS Y ALCANTARILLADOº.

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del Convenio General Estatal, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo. En las contrata de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado, la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contrata nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia. En lo sucesivo, el término engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

3. Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses

antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados. También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

- Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el art. 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de sus antigüedad y mientras dure su contrato.
- Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.
- Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad adjudicataria, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extingue o concluya la contrata, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
- Fotocopia de las RLC y RNT (antiguos TC1 y TC2) de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
- Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
- Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
- Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados
- Toda la documentación relativa a la Prevención de Riesgos Laborales
- En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo. Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

6. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos a nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

7. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma, por un período no superior a doce meses.

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera

el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa.

## CAPÍTULO IV

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### ARTICULO 20. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T. y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores del sector de la construcción en grupos profesionales.

2. La Clasificación profesional se estructura en ocho grupos profesionales con tres áreas funcionales: Gestión técnica, diseño y planificación; Producción y actividades asimiladas; y Servicios transversales.

3. Las partes aquí firmantes se remiten al cuadro de categorías, grupos profesionales y niveles retributivos recogidos en el Anexo I del Convenio colectivo de provincial del sector de la construcción para la provincia de Cádiz (código convenio 11000735011981)

## CAPÍTULO V

### PERCEPCIONES ES ECONÓMICAS SALARIALES

#### ARTICULO 21º. SALARIO BASE.-

El salario base para el año 2024 del personal afectado por este Convenio, según niveles y grupos definidos a tenor de la remisión de este convenio al del Sector General, se contiene en la tabla que figura como Anexo I de este texto. Por cada día de trabajo efectivo en jornada normal se devengarán las partes proporcionales del salario base correspondiente a los sábados, domingos y festivos.

#### ARTICULO 22º. PLUS DE ASISTENCIA Y ACTIVIDAD.-

Este Plus se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible y su cuantía para el año 2024 se fija en el Anexo I para cada uno de los grupos profesionales. Reconociéndose el grave problema que para la sociedad supone el absentismo y el quebranto que para la economía produce, el plus de asistencia se perderá en un día por cada dos de falta injustificada al trabajo, en el plazo de un mes.

#### ARTICULO 23º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2. El importe de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado, se especifica en el Anexo I de este Convenio. 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.

#### ARTICULO 24º. PROPORCIONALIDAD EN EL DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

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 prorrateado según las normas siguientes:

- El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo, teniendo en cuenta que la de Junio se devenga en el primer semestre natural de cada año y la de diciembre en el segundo.
- Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la ratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, se devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

#### ARTICULO 25º. RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES.-

Las vacaciones para el año 2024 se retribuirán conforme al Anexo I del presente Convenio, respectivamente.

#### ARTICULO 26º. HORAS EXTRAORDINARIAS.-

1. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor. La realización de horas extraordinarias requiere de petición escrita y consentimiento expreso y previo por parte de la empresa y de la aceptación expresa por parte de la persona trabajadora.

2. Se considerarán horas extraordinarias estructurales, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

3. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

4. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso.

5. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el punto 3 del presente artículo.

6. Las horas extraordinarias se abonarán en las cuantías que figuran en el Anexo IV.

## CAPÍTULO VI

### CONCEPTOS EXTRASALARIALES E INDEMNIZATORIOS Y ASISTENCIALES

#### ARTICULO 27º. PLUS EXTRASALARIAL DE TRANSPORTE.-

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica del Sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un Plus Extrasalarial de Transporte para todas las Categorías o Grupos y Niveles en las cuantías que se especifican en la Tabla del Anexo I. Este plus se percibirá por día realmente trabajado de lunes a viernes de cada semana. Dicho devengo sustituye a los Pluses de Distancia y Transporte establecidos en las Ordenes Ministeriales de 10 de febrero, 4 de junio y 24 de septiembre de 1958 y Resolución de 5 de junio de 1963.

**ARTICULO 28º. ROPA DE TRABAJO.-**

La Empresa proporcionará, cada seis meses, al trabajador una prenda adecuada de trabajo con la obligación por parte de éste de utilizarla. La entrega de ropa de seguridad y de agua no exime de la obligación, por parte de la empresa, de pagar la ropa de trabajo según lo establecido en los párrafos anteriores del presente artículo.

**ARTICULO 29º. DIETAS Y MEDIAS DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCION.-**

Estos conceptos extrasalariales se contienen en el capítulo correspondiente de movilidad geográfica.

**ARTICULO 30º. INDEMNIZACIONES.-**

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio:

- En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral: - Tres mil setecientos euros (3.700 €)
- En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: - Cuarenta y siete mil euros (47.000 €)
- En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: - Veintiocho mil euros (28.000 €)

2. La empresa viene obligada a asegurar estas indemnizaciones, aportando a la representación sindical, de así solicitarlo, prueba fehaciente de la póliza de seguro que cubra las mismas, comprometiéndose la FAEC específicamente en tal sentido a velar por el cumplimiento de las empresas de esta obligación.

3. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

**ARTICULO 31º. REVISION SALARIAL**

1. Durante los años 2.025, 2.026, 2027 y 2.028 se revisaran todos los conceptos salariales y extrasalariales del Convenio en la misma proporción que lo haga el IPC real o su equivalente en el año anterior.

**CAPÍTULO VII****COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN; PAGO DEL SALARIO; RECIBO DEL SALARIO****ARTICULO 32º. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-**

1. Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables o absorbibles respecto de los que vinieran rigiendo anteriormente estimadas en su conjunto y en cómputo anual que superen el presente convenio y los sucesivos.

2. A la entrada en vigor del presente Convenio, la empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que contiene, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

3. La absorción y compensación solo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

**ARTICULO 33º. PAGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS.-**

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 60% de las cantidades devengadas.

2. Las empresas destinarán al pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso, tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

3. El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuido a ningún efecto.

4. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

5. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

**ARTICULO 34º. RECIBO DE SALARIOS.-**

Las empresas deberán hacer figurar debidamente especificados en el recibo de salarios todos y cada uno de los conceptos devengados por el trabajador, así como las deducciones legales y las pactadas por Convenio. Para dar mayor efectividad a lo pactado se considerará nulo, y por tanto no sujeto a absorción o, en su caso, a compensación, aquellas cantidades que no figuren en dichos recibos oficiales.

**CAPÍTULO VIII****TIEMPO DE TRABAJO****ARTICULO 35º. JORNADA.**

1. La jornada ordinaria anual para cada una de las anualidades correspondiente al período de vigencia del presente convenio será de 1.736 horas

2. La jornada ordinaria semanal será de cuarenta (40) horas de trabajo efectivo durante la vigencia del presente Convenio. La misma se desarrollará de lunes a viernes de 8.00 horas a 16.00 horas, con veinte minutos diarios de desayuno; excepto en el período de verano -que comprende del 1 de julio al 31 de agosto de cada año-, y que será de lunes a jueves de 7.30 horas a 14.30 horas y los viernes de 7.30 a 13.30 horas, todos ellos con una interrupción de 30 minutos para tomar el bocadillo.

Dicha jornada con exime de la obligada observancia de las directrices, instrucciones o consejos, que por razones de seguridad y prevención de riesgos laborales, acuerden o aconsejen las autoridades laborales, órganos o entidades competentes, cuando se produzcan y declaren alertas meteorológicas por olas de calor (olas de calor).

3. Calendario.- La partes aquí firmantes, se remiten a los calendarios anuales que elaboren en el convenio colectivo provincial del sector de la construcción, con las particularidades que en este convenio se han suscrito y las fiestas locales los dos días

que corresponden a la ciudad de Jerez de la Frontera. Cuando la fiesta local coincida en domingo, pasará al Lunes.

4. No obstante lo contenido en los números 2 y 3 del presente artículo, la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrán establecer, en los centros de trabajo antes del día 30 de Enero de cada año, diferente distribución de la jornada anual, sin que pueda sobrepasar en el año las horas de trabajo establecidas en el apartado 1 de este artículo, ni de nueve horas ordinarias diarias de trabajo.

5. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el Convenio Provincial o en el propio centro de trabajo.

6. La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo. A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en papel con firma del trabajador, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte que acredite la conformidad de la persona trabajadora con el registro efectuado. Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo en cada día laborable, festivo o no laborable, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación al establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc. Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de registro de jornada.

7. Se considerará tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con la Directiva 2003/88/CE, y el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, aquél en que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones para las que fue contratada. A fin de cuantificar el tiempo de trabajo efectivo con carácter generalizado, en el Tablón de Anuncios de cada centro de trabajo donde figure el correspondiente calendario laboral y como información de la empresa se podrán recoger las pausas que, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, o con los propios trabajadores, no se consideren como tiempo de trabajo efectivo.

8. La empresa implementará su propio registro diario de jornada respecto de sus personas trabajadoras. No obstante, en los supuestos de subcontratación previo acuerdo entre la empresa contratista o principal y la empresa subcontratista, ésta última podrá utilizar los medios de registro diario de jornada de la contratista o principal, siempre que se identifique a cada persona trabajadora y a su respectiva empresa a los efectos de poder deducir posibles responsabilidades en caso de incumplimiento de la obligación de registro diario de jornada. Del posible acuerdo de utilización de los medios de registro de jornada de la empresa principal por el subcontratista, se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores de ambas empresas.

9. De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello se facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando éstas lo consideren necesario, así como a la representación legal de los trabajadores (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa o centro de trabajo) cuando existan controversias o diferencias concretas en relación con los registros de alguna persona trabajadora, pudiéndose fijar entre la empresa y la citada representación, a los efectos de racionalizar la consulta, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho. Los representantes legales de los trabajadores deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

10. Todo lo anterior, sin perjuicio de las opciones que, con independencia de lo establecido a través de la negociación colectiva, puedan complementar las empresas de acuerdo a lo fijado en el párrafo segundo del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 36º. PROLONGACIÓN DE LA JORNADA.-** El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

**ARTICULO 37º. TURNOS DE TRABAJO.-**

1. La empresa podrá establecer, turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con los artículos 36 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Si la empresa, por las características de su actividad, necesitara establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizará los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

3. Si en la empresa se realizara actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

4. Si en la empresa se establecieran sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

**ARTICULO 38º. RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS.-** El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán

a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor en el Convenio General.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a satisfacer sin derecho a recuperación, un máximo de doce días de inculcencia al año. Comprenderá este derecho un día al mes, acumulables durante el periodo de un año a que se ha hecho referencia. La acumulación será proporcional al tiempo que el productor lleve en la empresa. Será obligatoria de los productores la presencia y permanencia en la obra. Se deberá tener en cuenta, en su caso, lo prevenido en la Disposición Adicional Novena de este Convenio.

#### ARTICULO 39º. VACACIONES.-

Las vacaciones que devengue el trabajador de conformidad con la normativa legal que resulte de aplicación, serán disfrutadas de conformidad con las necesidades productivas de la empresa, de forma que los periodos de disfrute serán fijados al cincuenta por ciento por cada una de las partes.

El trabajador tendrá la obligación de solicitar el periodo cuya elección le corresponda según el párrafo anterior, con una antelación mínima de 3 meses.

#### ARTICULO 40º. PERMISOS Y LICENCIAS.-

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo por ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5

y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

#### CAPÍTULO IX

##### MOVILIDAD FUNCIONAL

#### ARTICULO 41º. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.-

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14 del presente Convenio, se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, pudiéndose realizar entre las diferentes áreas funcionales que recoge la clasificación profesional del Convenio General del Sector.

#### ARTICULO 42º. TRABAJOS DE NIVEL RETRIBUTIVO SUPERIOR.-

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de nivel retributivo superior a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente, al respecto, en un plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de nivel retributivo superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de un grupo profesional superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso. 5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permiso y excedencias forzadas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

#### ARTICULO 43º. TRABAJOS DE NIVEL RETRIBUTIVO INFERIOR.-

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un nivel retributivo inferior a la suya por el tiempo imprescindible y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de nivel retributivo inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de averías o fuerza mayor.

3. Si el destino de nivel retributivo inferior hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

#### ARTICULO 44º. PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.-

1.- El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que le corresponda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.

2.- Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos,

a igualdad de condiciones, y, en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3.- El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

#### ARTICULO 45º. TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE ORIGINAR UN PERJUICIO PARA LA SALUD SIN MERMA DE LA CAPACIDAD LABORAL.

1. Para un trabajador, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del Médico de la Empresa o facultativo designado por ésta a tal efecto, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimiento y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a ésta.

2. Si el trabajador no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

#### CAPÍTULO X

##### MOVILIDAD GEOGRÁFICA

#### ARTICULO 46º. DIETAS.-

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero, en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta será, durante la vigencia del presente Convenio, Año 2024: 50,00 euros, la dieta completa y 16,00 euros, la media dieta.

#### ARTICULO 47º. LOCOMOCIÓN.-

1. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente.

#### CAPÍTULO XI

##### EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

#### ARTICULO 48º. CAUSAS Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN.-

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 de este Convenio.

#### ARTICULO 49º. CESES.-

La extinción del contrato, según el carácter del mismo, se ajustará a los siguientes requisitos:

- Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato, sin derecho a indemnización alguna, preavisando con 7 días de antelación a la fecha de extinción.
- En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.
- En cuanto al contrato fijo en obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

#### ARTICULO 50º. FINIQUITOS.-

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo VII del convenio colectivo provincial del sector de la construcción para la provincia de Cádiz y con los requisitos y formalidades establecidos en los párrafos siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar. El recibo de finiquito, que será expedido por la Federación Provincial de la Construcción (F.A.E.C.) tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal (F.A.E.C.) vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriores expresados. Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los párrafos 2 y 3 de este artículo. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o, en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

#### CAPÍTULO XII

##### TEMAS SINDICALES

#### ARTICULO 51º. REPRESENTACIÓN UNITARIA

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en los términos regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados: a) Dada la movilidad del personal del Sector de la Construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del

Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses, computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores a la convocatoria de las elecciones. b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente. En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de Septiembre. c) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación podrán acumular trimestralmente, el crédito de horas sindicales retribuidos que otorga el Estatuto de los Trabajadores con la escala que establece. Así mismo, los representantes legales, de acuerdo con el Sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75% de las horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

#### ARTICULO 52º. REPRESENTACIÓN SINDICAL.-

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, debiendo tenerse además, en cuenta, las siguientes estipulaciones: a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo. b) Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el Sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

#### ARTICULO 53º. ELECCIONES SINDICALES (TRABAJADORES NO HIJOS DE PLANTILLA).-

En las empresas o centros de trabajo en los que se hayan celebrado o celebren Elecciones Sindicales, a tenor de lo establecido en el Artículo 72 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se ampliará la duración de los contratos de trabajo de los elegidos mientras existan trabajos de su especialidad y permanezcan en alta, al menos, seis de los representados, sin que en ningún caso esta prórroga tenga que suponer el pase a fijo de plantilla.

#### ARTICULO 54º. RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS.-

Los Sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del Sindicato.

#### ARTICULO 55º. BOLETINES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.-

La Empresa está obligada a entregar copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social a los representantes de los trabajadores.

#### ARTICULO 56º. INFORMACIÓN LABORAL Y SINDICAL.-

Para exclusiva información de los trabajadores del centro de trabajo, la empresa facilitará un tablón de anuncios a fin de que los representantes de los trabajadores puedan informar de las materias laborales y sindicales que crean oportuno, fuera de las horas de trabajo.

#### ARTICULO 57º. ASAMBLEAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.-

Los trabajadores fuera de la jornada de trabajo y previa autorización del empresario, podrán realizar, en su centro de trabajo, asambleas, comprometiéndose por escrito la Central a la que pertenezcan los trabajadores solicitantes, al mantenimiento del orden y responsabilizándose de cualquier alteración que pudiera producirse.

#### ARTICULO 58º. CUOTA SINDICAL EN NÓMINA.-

De acuerdo con la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto de Libertad Sindical, las Empresas y a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales firmantes de este convenio, descontarán, en la nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones hasta la indicación en contrario. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa si la hubiere.

### CAPÍTULO XII

#### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

#### ARTICULO 59º. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

1) Determinaciones generales: Conforme a lo especificado en el Convenio General de la Construcción, asimismo las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la Igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias al respecto y pactan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios y a través de las siguientes medidas que, a título enunciativo y a resultados de su implementación en los acuerdos futuros correspondientes, se expresan:

ACCESO AL TRABAJO: a) Promoción de la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, atendiendo al principio de no discriminación y con sistemas de selección objetiva para todos los puestos de trabajo. En este sentido, entre otras, no se admitirán discriminaciones por razón de sexo u orientación sexual, estado civil, edad, raza, religión o convicciones, o afiliación o no a un sindicato. b) Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo. c) Impulso de una presencia equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa. Asimismo, para favorecer la presencia de las mujeres en grupos profesionales con escasa representación, se promoverán campañas específicas en el sector. d) Se pondrá especial atención en el estricto cumplimiento

de la igualdad retributiva, atribuyendo el mismo valor a igual trabajo desempeñado por hombres y mujeres, evitando cualquier diferencia en el abono de complementos u otras percepciones económicas. El empresario estará obligado a la llevanza de un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, en los términos descritos en el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores según la redacción introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, y con estricta sujeción en todo caso a lo prevenido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Conforme a lo especificado en dicho Real Decreto, se observará especialmente la aplicación del principio de transparencia retributiva y del concepto de trabajo de igual valor.

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL: a) Promoción de la aplicación de sistemas objetivos de ascenso que garanticen la promoción el equilibrio en las oportunidades laborales para hombres y mujeres. b) Favorecimiento de la participación de las mujeres en cursos de formación para mejorar su promoción en el empleo y capacitación profesional. c) Se pondrá especial atención en la prevención, detección y erradicación de cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta, y específicamente las que pudieren suponer desigualdad salarial en trabajos de igual valor d) Se identificarán conjuntamente líneas de actuación e impulsará y desarrollarán acciones concretas en esta materia. CONCILIACIÓN: a) Se propiciará e impulsará el acceso a las medidas contempladas en la legislación vigente para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, singularmente, en cuanto resulte viable, a las previsiones de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. b) Protección de la maternidad y posibilidad de disfrutar los permisos, licencias y excedencias previstos en el ordenamiento jurídico, indistintamente por mujeres y hombres. c) Favorecimiento de la conciliación para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, las partes impulsarán y desarrollarán campañas informativas con el fin de orientar a las empresas y personas trabajadoras de los derechos y obligaciones recogidos en la legislación vigente en relación con el nacimiento, lactancia y cuidado del menor, para ambos progenitores, así como en relación con el cuidado de otros familiares dependientes y de hijos afectados por cáncer u otras enfermedades graves.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: a) Velar por la aplicación de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, con instrumentos preventivos como las evaluaciones de riesgos y planes de prevención dirigidos al conjunto de trabajadores y trabajadoras con exposiciones a riesgos. b) Promover una concepción integral de la salud, incidiendo en el conocimiento de las enfermedades profesionales relacionadas con las actividades que desarrolla las mujeres. Especialmente, se atenderá a la evitación de riesgos durante el embarazo o período de lactancia natural. c) Promocionar un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados con connotación o carácter sexual. Especialmente se prestará atención a evitar las situaciones de acoso sexual, proporcionando a las personas afectadas eficaz información y asesoramiento. Las empresas podrán designar al efecto, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, una persona que se encargue de prestar la asistencia aludida, y que pueda colaborar en el contacto y relaciones con los órganos administrativos y judiciales que, en su caso, hubieren de intervenir, siempre contando con el consentimiento o la anuencia de la víctima.

Asimismo, con esta finalidad se podrán establecer por las empresas, negociadas con los representantes de los trabajadores, medidas tales como la elaboración de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación. Igualmente, los representantes de los trabajadores contribuirán a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización ante este tipo de situaciones, e informando a la dirección de la empresa de las conductas que conocieren directa o indirectamente, garantizando la empresa la rapidez y confidencialidad en la corrección de tales comportamientos y aplicando, en su caso, el régimen disciplinario correspondiente.

Planes de Igualdad: 1) Conforme a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como en el Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, y en sintonía con lo expresado en el Convenio General estatal, el sector de la construcción y obras públicas, plasmando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, las medidas de igualdad deberán dirigirse en todos los casos a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, materializando una mayor exigencia que la establecida actualmente por la normativa rectora de la materia. Así, resultando actualmente obligatoria la disposición de un Plan de Igualdad para las empresas de más de 100 trabajadores, y a partir del 7 de marzo de 2022 para las que cuenten con más de 50 trabajadores en su plantilla, las partes informarán a las empresas sobre la elaboración de dichos Planes, comprometiéndose a impulsar en el seno de las mismas la redacción de los referidos Planes, anticipándose a la fecha de su exigibilidad legal. Con carácter previo a la redacción del Plan, se deberá elaborar un diagnóstico de situación negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá, al menos las materias a que se refiere el art. 46.2 de la citada Ley Orgánica 3/2007, en la redacción introducida por el Real Decreto-Ley 6/2019, y que se detallan asimismo en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

2) Los Planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

3) Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

4) Para la consecución de estos objetivos, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer,

en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

5) Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

6) Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral. El cómputo se efectuará, como mínimo, dos veces al año.

7) El procedimiento para la negociación de los planes de igualdad se ajustará a lo prevenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, especialmente en cuanto al plazo para llevar a cabo la negociación de los mismos (3 meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio), creación de una comisión negociadora paritaria (con los representantes de la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su defecto, integrada por los representantes sindicales señalados por el mencionado Real Decreto), y competencias que a la comisión negociadora se atribuyen legalmente.

8) En la elaboración de los planes de igualdad, se deberá asimismo incluir el resultado de la auditoría retributiva a que se refiere el art. 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y se complementa en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

3).- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Con arreglo a lo establecido en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Dichas iniciativas impulsarán decididamente la prevención en estas materias promoviendo el conocimiento y la mayor atención a los principios generales que inspiran la normativa aludida, cercenando cualquier atisbo de discriminación o menoscabo que pudiere padecer la persona por aquellas causas. A tal fin, se elaborarán códigos de buenas prácticas con la mayor difusión en el seno de las empresas, promoviendo igualmente las oportunas acciones informativas de prevención y erradicación de conductas nocivas en estas sensibles materias. Sin perjuicio de la trascendencia penal o de otra índole pública que los hechos pudieren revestir, se aplicará a los mismos, en cuanto proceda, el régimen disciplinario previsto en el Convenio General del Sector.

4).- Violencia de género: Las empresas y personas trabajadoras afectadas por este Convenio manifiestan su rechazo a todo acto de violencia física o psicológica que se ejerza sobre las mujeres en los términos descritos por la ley en materia de violencia de género. Las víctimas de la misma deberán acreditar esa condición ante la dirección de la empresa y se observará escrupulosamente el disfrute de los derechos previstos en la legislación vigente.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES (4)

##### PRIMERA. Convenio general estatal

En lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio General Estatal.

##### SEGUNDA. Comisión paritaria del convenio

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros, con las funciones que a continuación se enumeran:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Integran esta comisión paritaria los siguientes vocales:

Por la empresa:

D. Juan Jesús Román Martínez

Por la representación de los trabajadores:

D<sup>a</sup>. Ana Román Rodríguez

D<sup>a</sup>. Verónica Beltrán Martínez

D<sup>a</sup>. Inmaculada Llamas Martín

TERCERA: Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

#### Definiciones:

**Acoso Sexual:** Cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de intentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.

**Acoso Moral:** La situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica (tendente a tentar contra su dignidad por motivos de origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual), con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus laborales, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

#### Procedimiento:

El presente Protocolo tiene por objetivo establecer un procedimiento de prevención y actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo o moral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la

existencia o no de un supuesto de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos, a la vez que se disponen los procedimientos adecuados para, si procede, tratar el problema y evitar que se repita.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la dirección de la empresa.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas; a tal efecto y al inicio del mismo les será asignados códigos numéricos a las partes afectadas; asimismo procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta/o agredida/o.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación sindical la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse oportunas para el esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

CUARTA.- Procedimiento –según art. 85.3c ET- para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

El procedimiento contendrá la siguiente regulación:

1. Cuando en la empresa concorra algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 ET, ésta comunicará al representante de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida dicha representación a los trabajadores que constituyan una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la comisión mixta paritaria

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada en su caso.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el «Resultado de explotación» o de «ventas» se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión mixta Paritaria del Convenio Colectivo afectado.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el Acta que se expida acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente apartado referente a «Inaplicación de Condiciones de Trabajo», se estableciesen, mediante Acuerdos Interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las partes firmantes del presente Convenio se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

#### ANEXO 1

Convenio Colectivo para la empresa EJOC2004 S.L.  
TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2.024

	S. BASE	PLUS TTE.	PLUS ASISTENCIA	P. EXTRAS (2). VACACIONES
I	71,31	6,50	6,56	3329,35
II	51,31	6,50	6,56	2397,11
III	50,05	6,50	6,56	2335,74
IV	48,49	6,50	6,56	2264,32
V	44,97	6,50	6,56	2099,07
VI	42,39	6,50	6,56	1980,00
VII	41,62	6,50	6,56	1944,69
VIII	40,41	6,50	6,56	1889,83
IX	39,47	6,50	6,56	1841,45
X	38,82	6,50	6,56	1811,17
XI	38,40	6,50	6,56	1792,38
XII	28,36	6,50	6,56	1324,82

Firmas.

Nº 152.515

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

### AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA OFICINA DE ALGECIRAS

#### ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO EDICTO

Dª. María Yolanda Ocaña Domínguez, Jefa de la Unidad de Recaudación de Algeciras del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

#### HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de Algeciras, titular de los valores de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario del siguiente concepto rectificando el anterior número 30 publicado con fecha 13/02/2024.

#### DONDE DICE:

TASA DE RECOGIDA DE BASURA DOMESTICA ejercicio 2024, cuyo período voluntario queda establecido con el siguiente período de cobro: del 01 de septiembre al 20 de noviembre.

#### DEBE INDICAR:

TASA DE RECOGIDA DE BASURA DOMESTICA ejercicio 2024, cuyo período voluntario queda establecido con el siguiente período de cobro: del 13 de septiembre al 20 de noviembre.

#### MODALIDADES DE PAGO

El pago podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en días laborables y en horario de caja.

Mediante bizum o tarjeta bancaria

- A través de la app "DipuPay" disponible en Google Play y App Store.

- A través de nuestra Sede Electrónica, en: <https://sprygt.dipucadiz.es/pago-de-deudas> (Accediendo con certificado/cl@ve o accediendo sin identificar).

Mediante pago aplazado

- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria.

- A través de un plan personalizado de pago.

Mediante pago en entidades de crédito previa obtención de dístico/carta de pago

Puede obtener el dístico/carta de pago a través de las siguientes vías:

- Nuestra Sede Electrónica, <https://sprygt.dipucadiz.es/pago-de-deudas> (Accediendo con certificado/cl@ve o accediendo sin identificar). Mediante esta opción puede también pagar mediante bizum o tarjeta bancaria.

- Presencialmente, en las oficinas del SPRYGT de la Diputación de Cádiz ([https://www.dipucadiz.es/recaudacion\\_y\\_gestion\\_tributaria/red-de-oficinas/](https://www.dipucadiz.es/recaudacion_y_gestion_tributaria/red-de-oficinas/)), solicitando cita previa en: <https://www.citapreviasprygt.es/> (o en el teléfono 856 940 262).

Una vez obtenida la carta de pago deberá acudir a las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán llamar al número de atención telefónica 856 940 243 de la Unidad de Recaudación de Algeciras o con carácter excepcional y con cita previa (solicitándola en: <https://www.citapreviasprygt.es/> o en el teléfono 856 940 262) de la unidad sita en C/ Sindicalista Luis Cobos nº 2- 1ª planta (Edificio Bomberos), 11203 Algeciras, Cádiz, en horario de 9:00 a 13:00 horas de lunes a viernes.

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

Lo que hago público para general conocimiento.

27/09/2024. La Jefa de la Unidad de Recaudación. Fdo.: Yolanda Ocaña

Domínguez.

Nº 151.845

## ADMINISTRACION LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA

LA SECRETARIA GENERAL ACCTAL. DEL AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA (CÁDIZ)

CERTIFICO:

Que por AYUNTAMIENTO PLENO, en sesión ordinaria celebrada el DIECINUEVE DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTICUATRO, se adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

PUNTO SÉPTIMO.- PROPUESTA RESOLUTIVA DE LA ALCALDÍA PRESIDENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PLAN DE MEDIDAS ANTIFRAUDE DEL AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA. (P).

El Pleno por unanimidad de los asistentes (6 UxCh, 3 IU, 4 PSOE, 2 PP y 2 VOX) acordó aprobar la propuesta con el siguiente tenor literal:

"En la sesión extraordinaria y urgente celebrada el pasado 6 de junio de 2024, punto 3º, se acordó aprobar inicialmente por unanimidad de los asistentes (6 UxCh y 3 IU, 3 PSOE, 2 PP y 2 VOX) la propuesta de la Alcaldía Presidencia relativa al Plan de Medidas Antifraudes del Ayuntamiento de Chipiona.

Publicándose en el BOP de Cádiz, Tablón de Edictos y Portal de Transparencia, para que en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente de la publicación en el BOP de Cádiz, puedan presentar sugerencias y/o alegaciones dirigidas a Secretaría General del Ayuntamiento de Chipiona, siendo publicado éste en el BOP de Cádiz número 113, el 13 de junio de 2024.

Habiéndose cumplido el periodo de exposición pública, el 26 de julio de 2024 se solicita informe al Jefe Acctal. del Registro del Ayuntamiento de Chipiona, emitiendo informe el 30 de julio de 2024, que concluye:

"Consultado el sistema informático del Registro General de Entrada, no constan en este área la presentación de escrito/alegaciones AL PUNTO TERCERO, de sesión extraordinaria de fecha SEIS DE JUNIO DE DOS MIL VEINTICUATRO, con respecto a PROPUESTA RESOLUTIVA DE LA ALCADIA PRESIDENCIA DE APROBACIÓN INICIAL DEL PLAN DE MEDIDAS ANTIFRAUDE DEL AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA, entre el 14/06/24 y el 14/07/24."

Es por todo lo anteriormente expuesto, SE PROPONE AL PLENO :

PRIMERO.- Aprobar definitivamente el Plan de Medidas Antifraude del Ayuntamiento de Chipiona, con el siguiente tenor literal:

"1.INTRODUCCIÓN

La Unión Europea tiene un notable bagaje en la lucha contra el fraude y cualquier otra actividad ilegal que perjudique a los intereses financieros de la Unión.

Las propias bases que conforman el sustrato de la Unión, como el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), recogen disposiciones centradas en la adopción de medidas antifraude que tengan un efecto disuasorio y ofrezcan una protección eficaz en los Estados miembros, instituciones, órganos y organismos de la Unión.

Recientemente, la Unión Europea ha hecho una apuesta por dotar de fondos comunitarios a los Estados Miembros para dar respuesta a la grave crisis económica y social derivada del COVID-19. Así, se ha articulado NEXT GENERATION EU (NGEU).

Ese fondo no responde a los mecanismos habituales de Financiación Comunitaria. Es un fondo extraordinario y sin precedentes en la historia de la Unión Europea. Es un fondo que se superpone a los Marcos Financieros Plurianuales Europeos 2014-2020 (actualmente, en ejecución) y 2021-2027 (actualmente, en fase de programación).

Un fondo destinado, no sólo a recuperar la actividad económica pre-pandemia, sino a transformar nuestra economía para hacerla más sostenible, digital y resiliente ante futuras vicisitudes.

La aportación de NGEU supone duplicar el presupuesto comunitario en los próximos años. Incorporará

750.000 millones de euros al más de 1 billón de euros que contempla el Marco Financiero Plurianual para el periodo 2021-2027.

Dentro de NGEU hay varios programas. Uno de los principales es el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), que se ha dotado del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021 por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

En el artículo 22 de dicho Reglamento, se establece la obligación de los Estados Miembros de tomar las medidas oportunas para prevenir, detectar y corregir el fraude y la corrupción y ejercitar acciones legales para recuperar los fondos que han sido objeto de apropiación indebida.

En España, los fondos de dicho Mecanismo se vehiculan a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que fija hitos y objetivos de estricto cumplimiento, que fue aprobado definitivamente por la Comisión Europea el pasado 16 de junio.

A su vez, el pasado 29 de septiembre se publicó la Orden HFP/1030/2021, sobre gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que configura y desarrolla un Sistema de Gestión orientado a definir, planificar, ejecutar, seguir y controlar los proyectos y subproyectos en los que se descomponen las medidas (reformas/inversiones) previstas en los componentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

La Orden recoge los siguientes principios:



Así, uno de los puntos principales es el refuerzo de los mecanismos para la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses en la gestión y ejecución de los fondos ligados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Concretamente la Orden establece la obligación por parte de cualquier órgano gestor o ejecutor de proyectos financiados con cargo a Next Generation EU, de un Plan de Medidas Antifraude que responda, de manera efectiva, a sus requerimientos.

Tanto el artículo 6 de la Orden, como los anexos II.B.5 y III.C, establecen el contenido mínimo y los elementos que toda entidad interesada en este tipo de planes debe tener en cuenta para evitar que se produzcan situaciones de fraude, corrupción y conflicto de intereses que puedan poner en juego los intereses financieros de la Unión Europea.

Se establece, además, que toda entidad ejecutora debe disponer de este plan en el plazo improrrogable de 90 días “desde que se tenga conocimiento de la participación en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”.

El presente documento responde a dicho requerimiento, indispensable para la participación del Ayuntamiento en el citado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

**2. OBJETIVOS DEL PLAN- ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN-ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN-CONTENIDO.**

El objetivo principal del Plan es lograr que el Ayuntamiento disponga de un Plan de Medidas Antifraude ajustado a sus propias necesidades y de acuerdo con los requisitos establecidos por la Orden HFP/1030/2021, y adaptado a las prescripciones de la Instrucción, de 23 de diciembre de 2021, de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, sobre aspectos a incorporar en los expedientes y en los pliegos rectores de los contratos que se vayan a financiar con fondos procedentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Las medidas de este Plan Antifraude se aplicarán a todas las personas del Ayuntamiento, así como sus y cualquier otro medio propio, implicadas en la gestión de fondos públicos y, en concreto, a todas aquellas que tengan algún tipo de relación con el diseño, gestión, elaboración o ejecución de los proyectos que cuenten con financiación del PRTR.

Para ello se identifican las responsabilidades en esta materia de cada área de la organización y se establece un mapa de procesos y riesgos, identificando las medidas de prevención a adoptar.

Por lo que respecta a su contenido, la Orden HFP/1030/2021 establece en su Anexo II.B.5 el contenido mínimo que debe reunir un Plan de Medidas Antifraude para que sea realmente eficaz para el fin pretendido. Su contenido también está basado en la referencia de medidas de prevención, detección y corrección del fraude, corrupción y conflicto de intereses establecidas en el Anexo III.C de la citada Orden.

Estas medidas se clasifican de acuerdo con su naturaleza, siguiendo el denominado Ciclo Antifraude, como medidas de prevención, de detección, de corrección y persecución.

Concretamente, se contemplan 16 medidas.

**MEDIDAS DE CARÁCTER GENERAL**

- Plan de Medidas Antifraude. Medidas de Prevención, Detección, Corrección y Persecución.
- Constatación de aprobación formal del Plan de Medidas Antifraude.

**MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

- Declaración institucional de lucha contra el fraude. Igualmente debe ser un acuerdo formal.
- Herramienta de Autoevaluación del Riesgo de Fraude. Revisión periódica.
- Código Ético con especial referencia a la política de obsequios.

- Formación en materia ética y de persecución del fraude.
- Procedimiento para tratar los conflictos de intereses.
- Declaración de Ausencia de Conflicto de Intereses.

**MEDIDAS DE DETECCIÓN**

- Indicadores de alerta: Sistema de Banderas Rojas.
- Herramienta de prospección de datos (Data Mining) o puntuación de riesgos.
- Cauce para que cualquier interesado pueda presentar denuncias.
- Comité Antifraude que examine denuncias y proponga medidas.

**MEDIDAS DE CORRECCIÓN**

- Revisión anual del Sistema Antifraude. Evaluación del potencial fraude como puntual o sistémico.
- Efectos del fraude detectado: los proyectos se retiran o suspenden.

**MEDIDAS DE PERSECUCIÓN**

- Efectos del fraude detectado: se comunican los hechos producidos a la Autoridad Responsable.
- Efectos del fraude detectado: se denuncian los casos a las Autoridades Públicas Nacionales, de la UE, ante la Fiscalía o Tribunales competentes.

**3. DEFINICIONES**

Atendiendo a las definiciones de fraude, corrupción y conflicto de intereses contenidas en la Directiva (UE) 2017/1371, sobre la lucha contra el fraude que afecta a los intereses financieros de la Unión (Directiva PIF), y en el Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión (Reglamento Financiero de la UE) y recogidas en el Anexo III.C de la Orden HPF/1030/2021, se adoptan como tales, las siguientes definiciones:

**CONFLICTO DE INTERESES.**

1. a. Concepto.

Se entiende que existe dicho conflicto, de conformidad con el artículo 61 Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, sobre las normas financieras

aplicables al presupuesto general de la Unión (Reglamento Financiero)

«cuando los agentes financieros y demás personas que participan en la ejecución del presupuesto tanto de forma directa, indirecta y compartida, así como en la gestión, incluidos los actos preparatorios, la auditoría o el control, vean comprometido el ejercicio imparcial y objetivo de sus funciones por razones familiares, afectivas, de afinidad política o nacional, de interés económico o por cualquier otro motivo directo o indirecto de interés personal». Corresponde a las autoridades nacionales, de cualquier nivel, evitar y/o gestionar los potenciales conflictos de intereses.

En consecuencia, dicho conflicto de intereses:

- Resulta aplicable a todas las partidas administrativas y operativas y a todos los métodos de gestión.
- Cubre cualquier tipo de interés personal, directo o indirecto, y
- Reclama la actuación ante cualquier situación que se «perciba» como un potencial conflicto de intereses.

1. b. Actores implicados en los posibles conflictos de intereses:

- Los empleados públicos a los que se encomiendan las tareas de gestión, control y pago, así como los demás agentes en los que se delegan alguna/s de esta/s función/es.
- Los beneficiarios privados, socios, contratistas y subcontratistas, cuyas actuaciones sean financiadas con los fondos del MRR, que puedan actuar en favor de sus propios intereses, pero en contra de los intereses financieros de la UE, en el marco de un conflicto de intereses.

1. c. Clasificación de los posibles conflictos de intereses:

Se han tenido en cuenta los siguientes:

- Conflicto de intereses aparente: cuando los intereses privados de un empleado público o beneficiario pueden comprometer el ejercicio objetivo de sus funciones u obligaciones, aunque finalmente no se encuentre un vínculo identificable e individual con aspectos concretos de la conducta, el comportamiento o las relaciones de dicha persona (o una repercusión en dichos aspectos).
- Conflicto de intereses potencial: cuando un empleado público o beneficiario tiene intereses privados de tal naturaleza que podrían ocasionar un conflicto de intereses en el caso de que tuvieran que asumir en un futuro determinadas responsabilidades oficiales.
- Conflicto de intereses real: existe un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un empleado público o en el que el empleado público tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.

**1. d. FRAUDE Y CORRUPCIÓN.**

La Directiva (UE) 2017/1371, sobre la lucha contra el fraude que afecta a los intereses financieros de la Unión (en adelante, Directiva PIF) establece que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que el fraude que afecte a los intereses financieros de la Unión constituye una infracción penal cuando se cometan intencionadamente, concretando un régimen sancionador en el artículo 7. En cumplimiento de tal previsión, dicha Directiva ha sido traspuesta al ordenamiento jurídico español mediante la Ley Orgánica 1/2019, de 20 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal para transponer Directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero y de terrorismo, y abordar cuestiones de índole internacional.

De acuerdo con el artículo 3.1 de la Directiva (UE) 2017/1371, (PIF-) la definición de fraude en materia de gastos consiste en cualquier «acción u omisión intencionada, relativa:

- A la utilización o a la presentación de declaraciones o de documentos falsos, inexactos o incompletos, que tengan por efecto la percepción o la retención indebida de fondos procedentes del presupuesto general de las Comunidades Europeas o de los presupuestos administrados por las Comunidades Europeas o por su cuenta.
- Al incumplimiento de una obligación expresa de comunicar una información, que tenga el mismo efecto.
- Al desvío de esos mismos fondos con otros fines distintos de aquellos para los que fueron concedidos en un principio».

Se precisa que la existencia de una irregularidad no siempre implica la posible existencia de fraude; la concurrencia de intencionalidad es un elemento esencial en el fraude, elemento que no es preciso que se dé para que exista irregularidad.

El artículo 1.2 del Reglamento (CE, Euratom) nº 2988/95 del Consejo, de 18 de diciembre de 1995, relativo a la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas, establece que «constituirá irregularidad toda infracción de una disposición del derecho comunitario correspondiente a una acción u omisión de un agente económico que tenga o tendrá por efecto perjudicar al presupuesto general de las Comunidades o a los presupuestos administrados por éstas, bien sea mediante la disminución o la supresión de ingresos procedentes de recursos propios percibidos directamente por cuenta de las Comunidades, bien mediante un gasto indebido».

#### 4. MEDIDAS DE CARÁCTER GENERAL

. Medida 1.- Plan de Medidas Antifraude. Medidas de Prevención, Detección, Corrección y Persecución.

Responde al ítem número 1 del “Test de Conflicto de Interés, Prevención del Fraude y la Corrupción” que se recoge en el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, sobre el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

. Medida 2. Constatación de aprobación formal del Plan de Medidas Antifraude.

Responde al ítem número 2 del “Test de Conflicto de Interés, Prevención del Fraude y la Corrupción” que se recoge en el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, sobre el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

#### 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

5.1. Medida 3.- Declaración institucional de lucha contra el fraude. Igualmente debe ser un acuerdo formal.

Responde al ítem número 3 del “Test de Conflicto de Interés, Prevención del Fraude y la Corrupción” que se recoge en el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, sobre el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Se considera necesario manifestar y difundir al máximo la postura antifraude de la entidad, para ello, el Ayuntamiento suscribe una declaración institucional antifraude basada en los valores de integridad, objetividad, rendición de cuentas y honradez. Esta declaración institucional se publicará en la página web del Ayuntamiento para su general conocimiento.

El contenido de la declaración institucional es el siguiente:

“El Ayuntamiento, y cualquier otro medio propio, quieren manifestar su compromiso con los estándares más altos en el cumplimiento de las normas jurídicas, éticas y morales y su adhesión a los más estrictos principios de integridad, objetividad y honestidad, de manera que su actividad sea percibida por todos los agentes que se relacionan con ellos como opuesta al conflicto de intereses, el fraude y la corrupción en cualquiera de sus formas.

El Ayuntamiento, manifiesta su firme oposición al fraude y a la corrupción en el ejercicio de sus competencias y, en consecuencia, todos los miembros de su equipo directivo y cargos electos asumen y comparten este compromiso.

Por otro lado, y de conformidad a lo que establece el Artículo 52 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, todos los empleados públicos que integran el Ayuntamiento, sus y cualquier otro medio propio tienen, entre otros, el deber de “velar por los intereses generales, con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres”.

El objeto de esta política es promover dentro de la organización una cultura que desaliente toda actividad fraudulenta y que facilite su prevención y detección, promoviendo el desarrollo de procedimientos efectivos para la gestión de estos supuestos y que permitan garantizar que tales casos se aborden de forma adecuada y en el momento preciso.

En justa correspondencia con este compromiso y de las recomendaciones de las autoridades estatales y europeas, el Ayuntamiento ha aprobado un Plan de Medidas Antifraude eficaces y proporcionadas de obligatorio cumplimiento.

Este Plan Antifraude cuenta con procedimientos para prevenir, detectar, corregir y perseguir cualquier actitud, acto o procedimiento que pudiera ser sospechoso de ser constitutivo de vulneración del principio de ausencia de conflicto de intereses, fraude o corrupción por parte de cualquier persona interviniente en nombre del Ayuntamiento y de sus medios propios.

Las funciones de control y seguimiento corresponderán al Comité Antifraude, que contará con la colaboración de todos los miembros electos del Ayuntamiento, así como el personal del miso. También cuenta con la colaboración de los diferentes responsables y gestores de procesos para asegurar que existe un adecuado sistema de control interno dentro de sus respectivas áreas de responsabilidad y garantizar, en su caso, la debida diligencia en la implementación de medidas correctoras.

En definitiva, el Ayuntamiento tiene una política de tolerancia cero frente al fraude y la corrupción y ha establecido un sistema de control robusto, diseñado especialmente para prevenir y detectar, en la medida de lo posible, los actos de fraude y corregir su impacto, en caso de producirse.

Esta política y todos los procedimientos y estrategias se enmarcan en las directrices que establece la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el Sistema de Gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y demás normativa y documentación que sirve de base para la misma.”

5.2. Medida 4.- Herramienta de Autoevaluación del Riesgo de Fraude. Revisión periódica.

Responde al ítem número 4 del “Test de Conflicto de Interés, Prevención del Fraude y la Corrupción” que se recoge en el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de

29 de septiembre, sobre el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

#### A.1. INTRODUCCIÓN. FUNCIONAMIENTO DE LA HERRAMIENTA.

El autodiagnóstico de riesgos de corrupción es la piedra angular del sistema preventivo y se realiza sobre los riesgos que han sido identificados por parte del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, en el modelo de Plan Antifraude para la gestión de fondos europeos.

Concretamente, los relacionados con los procesos de contratación, son los siguientes:

A.2. Riesgo de doble financiación.

A.3. Riesgo de conflicto de interés no declarado, pago de sobornos o comisiones.

A.4. Riesgo de incumplimiento de un procedimiento competitivo obligatorio.

A.5. Riesgo de manipulación de un procedimiento competitivo obligatorio.

A.6. Riesgo de prácticas colusorias en las ofertas.

A.7. Riesgo de precios incompletos.

A.8. Riesgo de manipulación de las reclamaciones de costes.

A.9. Riesgo de falta de entrega o sustitución de productos.

A.10. Riesgo de modificación del contrato existente. Estos riesgos se pueden

definir de la forma siguiente:

DENOMINACIÓN DEL RIESGO	DESCRIPCIÓN
1. Doble Financiación	Una Delegación, Área u organismo del Ayuntamiento solicita financiación de varios fondos europeos para un mismo proyecto, sin declarar esta circunstancia.
2. Conflicto de interés no declarado, pago de sobornos o comisiones	Un miembro del personal del Ayuntamiento favorece a una empresa licitadora debido a que: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un conflicto de interés no declarado.</li> <li>• Se han pagado sobornos o comisiones.</li> </ul>
3. Incumplimiento de un procedimiento competitivo obligatorio	El Ayuntamiento incumple un procedimiento competitivo obligatorio con el fin de favorecer a una determinada empresa licitadora la hora de conseguir o de conservar un contrato a través de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La división de un contrato en varios.</li> <li>• La contratación con un único proveedor sin justificación.</li> <li>• La omisión del procedimiento de concurso.</li> <li>• La prórroga irregular del contrato.</li> </ul>
4. Manipulación de un procedimiento competitivo obligatorio	Un miembro del Ayuntamiento favorece a una empresa licitadora en un procedimiento competitivo mediante: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unas especificaciones amañadas.</li> <li>• La filtración de los datos de las ofertas.</li> <li>• La manipulación de las ofertas.</li> </ul>
5. Prácticas colusorias en las ofertas	Para conseguir un contrato, los ofertantes pueden manipular el procedimiento competitivo organizado por el Ayuntamiento mediante acuerdos colusorios con otros ofertantes o la simulación de falsos ofertantes, es decir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentando las ofertas en complicidad con otros ofertantes, en particular con empresas interrelacionadas.</li> <li>• Introduciendo proveedores fantasma.</li> </ul>
6. Precios incompletos	Un ofertante puede manipular el procedimiento competitivo dejando de especificar determinados costes en su oferta.
7. Manipulación de las reclamaciones de costes	Un contratista puede manipular las reclamaciones de costes o la facturación para incluir cargos excesivos o duplicados, es decir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclamando el mismo contratista dos veces los mismos.</li> <li>• Emitiendo facturas falsas, infladas o duplicadas.</li> </ul>
8. Falta de entrega o sustitución de productos	Los contratistas incumplen las condiciones del contrato no entregando los productos convenidos, alterándolos o sustituyéndolos por otros de calidad inferior, es decir, en los casos en que: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han sustituido los productos.</li> <li>• Los productos no existen, o las actividades no se han realizado de conformidad con lo acordado.</li> </ul>
9. Modificación del contrato existente	El Ayuntamiento y un contratista actúan en connivencia para modificar un contrato existente introduciendo condiciones más favorables para un tercero, hasta el punto de invalidar la decisión de adjudicación original.

Además de estos riesgos, también se valorarán riesgos relacionados con otras materias, como las siguientes:

• En materia de subvenciones:

1. Riesgo de limitación de concurrencia.
2. Riesgo de trato discriminatorio en la selección de los beneficiarios.
3. Riesgo de conflicto de intereses.
4. Riesgo de empleo de los fondos a finalidades diferentes de las establecidas.
5. Riesgo de doble financiación.
6. Riesgo de falsedad documental.
7. Riesgo de incumplir con las obligaciones de comunicación e información.
8. Riesgo de no cumplir con los requisitos de inspección, seguimiento y control.

• En materia de convenios:

1. Riesgo de eludir el procedimiento de contratación mediante la firma de convenios.
2. Riesgo de trato discriminatorio en la selección de los beneficiarios
3. Riesgo de conflicto de intereses

4. Riesgo de empleo de los fondos a finalidades diferentes de las establecidas
5. Riesgo de doble financiación
6. Riesgo de falsedad documental
7. Riesgo de incumplir con las obligaciones de comunicación e información
8. Riesgo de no cumplir con los requisitos de inspección, seguimiento y control.
  - En materia de gestión económica y patrimonial
1. Riesgo de no aplicar de manera adecuada la supervisión en las funciones de contabilidad, recaudación y control.
2. Riesgo de incumplir los planes económico-financieros.
3. Riesgo de no controlar la veracidad de los datos que se solicitan a los externos.
4. Riesgo de no atender a los informes técnicos o jurídicos emitidos por los responsables de las áreas a las que pertenecen los proyectos.
5. Riesgo de realizar reparos suspensivos sin justificación adecuada.
6. Riesgo de paralización de la contratación y la ejecución de los fondos sin justificación adecuada.
7. Riesgo de incumplir con las obligaciones de comunicación e información.
8. Riesgo de no poner a disposición de los responsables de la contratación de manuales de procesos que faciliten la tramitación de los contratos y su posterior supervisión y control.
9. Riesgo de utilizar de forma abusiva los anticipos de caja fija o pagos a justificar.
10. Riesgo de no llevar una contabilidad separada de los proyectos financiados con los fondos europeos.
11. Riesgo de no cumplir con los requisitos de tramitación de los fondos como la retención del presupuesto correspondiente para el pago del IVA.
12. Riesgo de incumplir el período de pago a proveedores.
13. Riesgo de incumplir la prelación de pagos de la Ayuntamiento.

La Herramienta pretende determinar cuál es el Impacto y Probabilidad de que se produzca el riesgo analizado, estableciendo tres posibles niveles: Bajo, Medio o Alto.

La catalogación de un determinado riesgo como Bajo, Medio o Alto se determina en función de la concurrencia de los hechos marcados en las siguientes tablas:

PONDERACIÓN DE LA PROBABILIDAD	
BAJA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es improbable que el riesgo se materialice.</li> <li>• No ha ocurrido en los últimos años.</li> <li>• No se aprecian factores potenciadores del riesgo o concurren algunos, pero se han implantado acciones orientadas a mitigar el riesgo.</li> </ul>
MEDIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es posible que el riesgo se materialice.</li> <li>• Ocurre al menos una vez al año.</li> <li>• Concurren algunos factores potenciadores del riesgo y no se han implantado acciones mitigadoras o hay dudas de su eficacia.</li> </ul>
ALTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es altamente probable que el riesgo se materialice.</li> <li>• Ocurre varias veces al año.</li> <li>• Concurren varios factores potenciadores del riesgo. No se han implantado acciones mitigadoras del riesgo o hay dudas sobre su eficacia.</li> </ul>
PONDERACIÓN DEL IMPACTO	
BAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conductas que evidencian déficits en los modelos o sistemas de planificación y gestión pública, o de pequeñas irregularidades que suponen infracciones administrativas leves. Conductas que ocasionan daños limitados fácilmente reversibles.</li> </ul>
MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incumplimientos que afectan a la prestación de servicios. Irregularidades administrativas sin daños significativos al patrimonio, conductas con un impacto moderado en la imagen de la institución.</li> </ul>
ALTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso indebido del cargo o fondos públicos utilizados en beneficio particular. Uso irregular del cargo, fondos o medios públicos con daños significativos al patrimonio. Indicio de infracciones administrativas, civiles o penales graves.</li> </ul>

A partir de la ponderación de Impacto y probabilidad que se realice de cada uno de los riesgos analizados se determinará si el mismo tiene un nivel ALTO, MODERADO o BAJO de que se produzca a través de la siguiente Matriz.

MATRIZ PARA DETERMINAR EL NIVEL DE RIESGO				
		IMPACTO		
		BAJO	MEDIO	ALTO
PROBABILIDAD	BAJA	BAJO	BAJO	MODERADO
	MEDIA	BAJO	MODERADO	ALTO
	ALTA	MODERADO	ALTO	ALTO

Una vez determinado el Nivel de Riesgo, se deberá proceder de la siguiente forma:

1. El nivel de riesgo es BAJO. Se entiende que las medidas que tiene implementadas la entidad son correctas y, por tanto, no es preciso plantear medidas adicionales.
2. El nivel de riesgo es MODERADO o ALTO. En estos casos, habrá que implementar medidas adicionales que traten de minimizarlo hasta un nivel BAJO. Como puede comprobarse, el objetivo final de este análisis es precisamente este: situar el nivel de riesgo en un nivel BAJO, adoptando para ello las medidas necesarias que nos permitan minimizar tanto su impacto como probabilidad. La autoevaluación del riesgo de fraude deberá realizarse al menos una vez al año y extraordinariamente si concurren circunstancias que así lo aconsejen. Entre estas circunstancias cabe reseñar:
  - La evidencia, tras el correspondiente análisis por parte del Comité Antifraude, de una situación de fraude, corrupción o conflicto de intereses en algún expediente de gasto

o contratación vinculado a la gestión y/o ejecución de fondos europeos vinculados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

- La publicación de nuevas normas o disposiciones legales relativas a la gestión de Fondos Europeos o el Control del Fraude que pudieran condicionar el análisis.

El ejercicio de Autoevaluación del Riesgo de Fraude competará al Comité Antifraude creado en el seno del Ayuntamiento.

#### A.11. VALORACIÓN INICIAL DEL RIESGO DE FRAUDE

Se ha realizado una valoración inicial del Riesgo de Fraude con el siguiente resultado:

1. EN MATERIA DE CONTRATACIÓN:			
DENOMINACIÓN DEL RIESGO	PROBABILIDAD	IMPACTO	NIVEL
1. Doble financiación	BAJA	BAJO	BAJO
2. Conflicto de interés no declarado, pago de sobornos o comisiones	BAJA	ALTO	MODERADO
3. Incumplimiento de un procedimiento competitivo obligatorio	MEDIA	MEDIO	MODERADO
4. Manipulación de un procedimiento competitivo obligatorio	BAJA	ALTO	MODERADO
5. Prácticas colusorias en las ofertas	BAJA	MEDIO	BAJO
6. Precios incompletos	BAJA	BAJO	BAJO
7. Manipulación de las reclamaciones de costes	BAJA	MEDIO	BAJO
8. Falta de entrega o sustitución de productos	MEDIA	BAJO	BAJO
9. Modificación del contrato existente	BAJA	ALTO	MODERADO
2. EN MATERIA DE SUBVENCIONES:			
DENOMINACIÓN DEL RIESGO	PROBABILIDAD	IMPACTO	NIVEL
1. Riesgo de limitación de concurrencia.	BAJA	MEDIO	BAJO
2. Riesgo de trato discriminatorio en la selección de los beneficiarios.	BAJA	MEDIO	BAJO
3. Riesgo de conflicto de intereses.	BAJA	BAJO	BAJO
4. Riesgo de empleo de los fondos a finalidades diferentes de las establecidas.	BAJA	MEDIO	BAJO
5. Riesgo de doble financiación.	BAJA	BAJO	BAJO
6. Riesgo de falsedad documental.	BAJA	BAJO	BAJO
7. Riesgo de incumplir con las obligaciones de comunicación e información.	MEDIA	MEDIO	MODERADO
8. Riesgo de no cumplir con los requisitos de inspección, seguimiento y control.	BAJA	BAJO	BAJO
3. EN MATERIA DE CONVENIOS:			
DENOMINACIÓN DEL RIESGO	PROBABILIDAD	IMPACTO	NIVEL
1. Riesgo de eludir el procedimiento de contratación mediante la firma de convenios.	BAJA	BAJO	BAJO
2. Riesgo de trato discriminatorio en la selección de los beneficiarios.	BAJA	MEDIO	BAJO
3. Riesgo de conflicto de intereses.	BAJA	BAJO	BAJO
4. Riesgo de empleo de los fondos a finalidades diferentes de las establecidas.	BAJA	MEDIO	BAJO
5. Riesgo de doble financiación.	BAJA	BAJO	BAJO
6. Riesgo de falsedad documental.	BAJA	BAJO	BAJO
7. Riesgo de incumplir con las obligaciones de comunicación e información.	MEDIA	MEDIO	MODERADO
8. Riesgo de no cumplir con los requisitos de inspección, seguimiento y control.	BAJA	BAJO	BAJO
4. EN MATERIA DE GESTIÓN ECONÓMICA Y PATRIMONIAL:			
DENOMINACIÓN DEL RIESGO	PROBABILIDAD	IMPACTO	NIVEL
1. Riesgo de no aplicar de manera adecuada la supervisión en las funciones de contabilidad, recaudación y control.	BAJA	BAJO	BAJO
2. Riesgo de incumplir los planes económico-financieros.	BAJA	BAJO	BAJO
3. Riesgo de no controlar la veracidad de los datos que se solicitan a los externos.	BAJA	BAJO	BAJO

DENOMINACIÓN DEL RIESGO	PROBABILIDAD	IMPACTO	NIVEL
4. Riesgo de no atender a los informes técnicos o jurídicos emitidos por los responsables de las áreas a las que pertenecen los proyectos.	BAJA	BAJO	BAJO
5. Riesgo de realizar reparos suspensivos sin justificación adecuada.	BAJA	BAJO	BAJO
6. Riesgo de paralización de la contratación y la ejecución de los fondos sin justificación adecuada.	BAJA	BAJO	BAJO
7. Riesgo de incumplir con las obligaciones de comunicación e información.	BAJA	BAJO	BAJO
8. Riesgo de no poner a disposición de los responsables de la contratación de manuales de procesos que faciliten la tramitación de los contratos y su posterior supervisión y control.	BAJA	BAJO	BAJO
9. Riesgo de utilizar de forma abusiva los anticipos de caja fija o pagos a justificar.	BAJA	BAJO	BAJO
10. Riesgo de no llevar una contabilidad separada de los proyectos financiados con los fondos europeos.	BAJA	BAJO	BAJO
11. Riesgo de no cumplir con los requisitos de tramitación de los fondos como la retención del presupuesto correspondiente para el pago del IVA.	BAJA	BAJO	BAJO
12. Riesgo de incumplir el período de pago a proveedores.	BAJA	BAJO	BAJO
13. Riesgo de incumplir la prelación de pagos de la Ayuntamiento.	BAJA	BAJO	BAJO

#### B. APLICACIÓN DE MEDIDAS CORRECTORAS PARA AQUELLOS RIESGOS QUE PRESENTAN UN NIVEL MODERADO O ALTO

A continuación, se recogen las medidas correctoras dirigidas a reducir el nivel de riesgo identificado en los resultados anteriormente señalados.

Medidas correctoras derivadas de la Orden HFP/1030/2021 y de la Instrucción de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, de 23 de diciembre de 2021:

MEDIDA CORRECTORA 1	El Ayuntamiento dispone de un protocolo de actuación ante los conflictos de intereses. En los pliegos de contratación relacionados con el PNTR se da publicidad de la existencia de un procedimiento para abordar conflictos de interés y el riesgo de fraude, aprobado en el marco del Plan de Medidas Antifraude. En los Anexos 1 y 2 de este Plan se hace referencia a la existencia de estos procedimientos.
ÁREA ENCARGADA	Contratación
DOCUMENTO QUE LO EXIGE	Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Apartado II.c) de la Instrucción de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, de 23 de diciembre de 2021.
RIESGO PRINCIPAL	Conflicto de interés.
MEDIDA CORRECTORA 2	El Ayuntamiento exige las Declaraciones de Ausencia de Conflicto de Interés (DACI), tanto al personal interno como a los contratistas y subcontratistas. La cumplimentación de la DACI, por parte de contratistas y subcontratistas, se configura como una obligación contractual esencial y/o se establecen penalidades por su incumplimiento. En los Anexos 1 y 2 de este Plan se hace referencia a la existencia de estos procedimientos.
ÁREA ENCARGADA	Contratación
DOCUMENTO QUE LO EXIGE	Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Apartado II.d) de la Instrucción de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, de 23 de diciembre de 2021.
RIESGO PRINCIPAL	Conflicto de interés.
MEDIDA CORRECTORA 3	En los pliegos de contratación relacionados con el PNTR se da publicidad a un sistema que permita denunciar los comportamientos supuestamente fraudulentos, aprobado en el marco del Plan de Medidas Antifraude. En el Anexo 1 de este Plan se hace referencia a esta obligación.

ÁREA ENCARGADA	Contratación.
DOCUMENTO QUE LO EXIGE	Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
RIESGO PRINCIPAL	Genérico.
MEDIDA CORRECTORA 4	En los pliegos de contratación relacionados con el PNTR se recoge la aplicación obligatoria del Plan de Medidas Antifraude aprobado por de la Ayuntamiento. Asimismo, se deja constancia de que se ha realizado una evaluación de riesgo de fraude, corrupción o conflicto de interés aplicada al contrato público en cuestión. En el Anexo 1 de este Plan se hace referencia a esta obligación.
ÁREA ENCARGADA	Contratación
DOCUMENTO QUE LO EXIGE	Apartado II.c) y III.b) de la Instrucción de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, de 23 de diciembre de 2021.
RIESGO PRINCIPAL	Genérico.
MEDIDA CORRECTORA 5	En los pliegos de contratación relacionados con el PNTR se hace referencia a las obligaciones asumidas en materia de etiquetado verde y etiquetado digital y al principio de no causar daño significativo al medio ambiente. En el Anexo 1 de este Plan se hace referencia a esta obligación.
ÁREA ENCARGADA	Contratación.
DOCUMENTO QUE LO EXIGE	Apartado II.b) de la Instrucción de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, de 23 de diciembre de 2021.
RIESGO PRINCIPAL	Genérico.
MEDIDA CORRECTORA 6	En los pliegos de contratación relacionados con el PNTR se estipula la sujeción a los controles de la Comisión Europea, la Oficina de Lucha Antifraude, el Tribunal de Cuentas Europeo y la Fiscalía Europea y el derecho de estos órganos a acceder a la información sobre el contrato. En el Anexo 1 de este Plan se hace referencia a esta obligación.
ÁREA ENCARGADA	Contratación.
DOCUMENTO QUE LO EXIGE	Apartado II.g) de la Instrucción de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, de 23 de diciembre de 2021.
RIESGO PRINCIPAL	Genérico.
MEDIDA CORRECTORA 7	En los pliegos de contratación relacionados con el PNTR se recoge la obligación de conservación de documentos de acuerdo con el artículo 132 del Reglamento Financiero de la UE. En el Anexo 1 de este Plan se hace referencia a esta obligación.
ÁREA ENCARGADA	Contratación.
DOCUMENTO QUE LO EXIGE	Apartado II.h) de la Instrucción de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, de 23 de diciembre de 2021 y artículo 132 del Reglamento UE 2018/1046, de 18 de julio de 2018.
RIESGO PRINCIPAL	Genérico.
MEDIDA CORRECTORA 8	En los pliegos de contratación relacionados con el PNTR se cumple con las obligaciones de comunicación que prescribe la Orden HFP/1030/2021. En el Anexo 1 de este Plan se hace referencia a esta obligación.
ÁREA ENCARGADA	Contratación.
DOCUMENTO QUE LO EXIGE	Artículo 9 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Apartado II.i) de la Instrucción de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, de 23 de diciembre de 2021.
RIESGO PRINCIPAL	Genérico.
MEDIDA CORRECTORA 9	Los contratistas y subcontratistas cumplimentan la declaración de cesión y tratamiento de datos en relación con la ejecución de actuaciones del PNTR. En el Anexo 1 de este Plan se hace referencia a esta obligación.
ÁREA ENCARGADA	Contratación.
DOCUMENTO QUE LO EXIGE	Artículo 8.2 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Apartado II.e) de la Instrucción de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, de 23 de diciembre de 2021.

RIESGO PRINCIPAL	Genérico.
MEDIDA CORRECTORA 10	En el momento de aceptación de una ayuda/subvención, así como cuando se certifique el gasto -una vez concedida la ayuda-, se solicita una Declaración Responsable de que la subvención solicitada no posee financiación alternativa que implique doble financiación. En el Anexo 3 de este Plan se recoge un modelo de Declaración de Ausencia de Doble Financiación.
ÁREA ENCARGADA	Secretaría
DOCUMENTO QUE LO EXIGE	Apartado III.e) de la Instrucción de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, de 23 de diciembre de 2021.
RIESGO PRINCIPAL	Doble Financiación

Otras medidas:

MEDIDA CORRECTORA 11	El Comité Antifraude imparte a los beneficiarios (unidades ejecutoras de los proyectos financiados) recomendaciones claras o formación sobre deontología, conflictos de interés y las implicaciones que conlleva el incumplimiento de las directrices aceptadas, así como formación con vistas a prevenir y detectar prácticas fraudulentas en la contratación pública.
ÁREA ENCARGADA	Comité Antifraude.
RIESGO PRINCIPAL	Conflicto de interés/Genérica.
MEDIDA CORRECTORA 12	La aprobación previa de las adjudicaciones se revisa por una segunda instancia distinta del comité de evaluación, verificando en cada caso que se han respetado los procedimientos de contratación.
ÁREA ENCARGADA	Contratación.
RIESGO PRINCIPAL	Incumplimiento de un procedimiento competitivo obligatorio.
MEDIDA CORRECTORA 13	Secretaría e Intervención revisan todos los procedimientos de Contratación con el fin de garantizar que las especificaciones técnicas no son demasiado restrictivas respecto a los servicios requeridos para el Contrato.
ÁREA ENCARGADA	Secretaría e Intervención.
RIESGO PRINCIPAL	Manipulación de un procedimiento competitivo obligatorio.
MEDIDA CORRECTORA 14	Se cuenta con un elevado nivel de transparencia en la adjudicación de contratos, que se concreta en acciones como la publicación de los datos del contrato que no tengan carácter reservado, un sistema transparente de apertura de las ofertas, y unas medidas de seguridad apropiadas para las ofertas no abiertas.
ÁREA ENCARGADA	Contratación.
RIESGO PRINCIPAL	Manipulación de un procedimiento competitivo obligatorio.
MEDIDA CORRECTORA 15	Se verifica si las empresas que participan en una licitación pasan a ser posteriormente contratistas o subcontratistas del adjudicatario.
ÁREA ENCARGADA	Contratación.
RIESGO PRINCIPAL	Prácticas colusorias en las ofertas.
MEDIDA CORRECTORA 16	Conforme a lo establecido en el art. 100.2 de la LCSP el Órgano de Contratación vela porque el Presupuesto de Base de Licitación sea adecuado a los precios de mercado. Se utilizan costes unitarios normalizados para los suministros adquiridos de forma regular. Con carácter general, los pliegos recogen la obligación de incluir todos los gastos necesarios para la ejecución del contrato y, en el caso de obras, se incluyen precios de referencia a partir de una Base de datos precios de Obras.
ÁREA ENCARGADA	Contratación.
RIESGO PRINCIPAL	Precios incompletos.
MEDIDA CORRECTORA 17	Se revisan las facturas emitidas a fin de detectar duplicidades (es decir, facturas repetidas con idéntico importe o nº de factura, etc.), o falsificaciones. Además, se compara el precio definitivo de los productos y servicios con el presupuestado, y con los precios aplicados generalmente en contratos similares.
ÁREA ENCARGADA	Unidades ejecutoras, promotoras de los contratos.
RIESGO PRINCIPAL	Manipulación de las reclamaciones de costes.
MEDIDA CORRECTORA 18	Se revisa, en una muestra de proyectos, los informes de actividad y los productos o servicios específicos adquiridos, comparándolos con las especificaciones del contrato.

ÁREA ENCARGADA	Intervención, previo informe de la Unidad ejecutora.
RIESGO PRINCIPAL	Falta de entrega o sustitución de productos.
MEDIDA CORRECTORA 19	Se requiere que, para modificar los contratos, se necesite la autorización de más un directivo que no forme parte de la Unidad Ejecutora.
ÁREA ENCARGADA	Contratación.
RIESGO PRINCIPAL	Modificación de contratos.
MEDIDA CORRECTORA 20	Se divulga el sistema Antifraude establecido por el Ayuntamiento para la gestión y ejecución de los fondos vinculados con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
ÁREA ENCARGADA	Comité Antifraude.
RIESGO PRINCIPAL	Genérico.
MEDIDA CORRECTORA 21	Se da publicidad a la adjudicación de los contratos menores exceptuando aquellos aspectos que tengan carácter reservado.
ÁREA ENCARGADA	Unidades ejecutoras, promotoras de los contratos/ Transparencia.
RIESGO PRINCIPAL	Incumplimiento de un procedimiento competitivo obligatorio.
MEDIDA CORRECTORA 22	En sede de contratación menor, se documenta tanto el envío de invitaciones como la recepción de ofertas.
ÁREA ENCARGADA	Unidades ejecutoras, promotoras de los contratos.
RIESGO PRINCIPAL	Manipulación de un procedimiento competitivo obligatorio.
MEDIDA CORRECTORA 23	Se realizan comparaciones entre el precio definitivo de los productos y servicios con el presupuestado, y con los precios aplicados generalmente en contratos similares.
ÁREA ENCARGADA	Unidad ejecutora.
RIESGO PRINCIPAL	Genérico.
MEDIDA CORRECTORA 24	En la documentación que regule cualquier subvención y convenio se incluirán instrucciones concretas para el cumplimiento de las obligaciones en materia de comunicación e información, por parte de los beneficiarios de las mismas.
ÁREA ENCARGADA	Unidades ejecutoras, promotoras de los contratos.
RIESGO PRINCIPAL	Incumplimiento de las obligaciones de comunicación e información en materia de subvenciones y convenios.

**B.1. VALORACIÓN FINAL DEL RIESGO DE FRAUDE**

Como resultado final de la Autoevaluación del Riesgo de Fraude realizada y, una vez aplicadas las medidas correctoras anteriores, el Nivel de Riesgo del Ayuntamiento queda establecido de la siguiente forma:

**1. EN MATERIA DE CONTRATACIÓN:**

DENOMINACIÓN DEL RIESGO	PROBABILIDAD	IMPACTO	NIVEL
1. Conflicto de interés no declarado, pago de sobornos o comisiones	BAJA	MEDIO	BAJO
2. Incumplimiento de un procedimiento competitivo obligatorio	BAJA	BAJO	BAJO
3. Manipulación de un procedimiento competitivo obligatorio	BAJA	MEDIO	BAJO
4. Prácticas colusorias en las ofertas	BAJA	BAJO	BAJO
5. Precios incompletos	BAJA	BAJO	BAJO
6. Manipulación de las reclamaciones de costes	BAJA	BAJO	BAJO
7. Falta de entrega o sustitución de productos	BAJA	BAJO	BAJO
8. Modificación del contrato existente	BAJA	MEDIO	BAJO

**2. EN MATERIA DE SUBVENCIONES:**

DENOMINACIÓN DEL RIESGO	PROBABILIDAD	IMPACTO	NIVEL
1. Riesgo de limitación de concurrencia.	BAJA	MEDIO	BAJO
2. Riesgo de trato discriminatorio en la selección de los beneficiarios.	BAJA	MEDIO	BAJO
3. Riesgo de conflicto de intereses.	BAJA	BAJO	BAJO
4. Riesgo de empleo de los fondos a finalidades diferentes de las establecidas.	BAJA	MEDIO	BAJO
5. Riesgo de doble financiación.	BAJA	BAJO	BAJO
6. Riesgo de falsedad documental.	BAJA	BAJO	BAJO
7. Riesgo de incumplir con las obligaciones de comunicación e información.	BAJA	MEDIO	BAJO
8. Riesgo de no cumplir con los requisitos de inspección, seguimiento y control.	BAJA	BAJO	BAJO

3. EN MATERIA DE CONVENIOS:			
DENOMINACIÓN DEL RIESGO	PROBABILIDAD	IMPACTO	NIVEL
1. Riesgo de eludir el procedimiento de contratación mediante la firma de convenios.	BAJA	BAJO	BAJO
2. Riesgo de trato discriminatorio en la selección de los beneficiarios. BAJA	MEDIO	BAJO	
3. Riesgo de conflicto de intereses. BAJA	BAJO	BAJO	
4. Riesgo de empleo de los fondos a finalidades diferentes de las establecidas.	BAJA	MEDIO	BAJO
5. Riesgo de doble financiación. BAJA	BAJO	BAJO	
6. Riesgo de falsedad documental. BAJA	BAJO	BAJO	
7. Riesgo de incumplir con las obligaciones de comunicación e información.	BAJA	MEDIO	BAJO
8. Riesgo de no cumplir con los requisitos de inspección, seguimiento y control.	BAJA	BAJO	BAJO
4. EN MATERIA DE GESTIÓN ECONÓMICA Y PATRIMONIAL:			
DENOMINACIÓN DEL RIESGO	PROBABILIDAD	IMPACTO	NIVEL
1. Riesgo de no aplicar de manera adecuada la supervisión en las funciones de contabilidad, recaudación y control.	BAJA	BAJO	BAJO
2. Riesgo de incumplir los planes económico-financieros.	BAJA	BAJO	BAJO
3. Riesgo de no controlar la veracidad de los datos que se solicitan a los externos.	BAJA	BAJO	BAJO
4. Riesgo de no atender a los informes técnicos o jurídicos emitidos por los responsables de las áreas a las que pertenecen los proyectos.	BAJA	BAJO	BAJO
5. Riesgo de realizar reparos suspensivos sin justificación adecuada.	BAJA	BAJO	BAJO
6. Riesgo de paralización de la contratación y la ejecución de los fondos sin justificación adecuada.	BAJA	BAJO	BAJO
7. Riesgo de incumplir con las obligaciones de comunicación e información.	BAJA	BAJO	BAJO
8. Riesgo de no poner a disposición de los responsables de la contratación de manuales de procesos que faciliten la tramitación de los contratos y su posterior supervisión y control.	BAJA	BAJO	BAJO
9. Riesgo de utilizar de forma abusiva los anticipos de caja fija o pagos a justificar.	BAJA	BAJO	BAJO
10. Riesgo de no llevar una contabilidad separada de los proyectos financiados con los fondos europeos.	BAJA	BAJO	BAJO
11. Riesgo de no cumplir con los requisitos de tramitación de los fondos como la retención del presupuesto correspondiente para el pago del IVA.	BAJA	BAJO	BAJO
12. Riesgo de incumplir el período de pago a proveedores.	BAJA	BAJO	BAJO
13. Riesgo de incumplir la prelación de pagos de la Ayuntamiento.	BAJA	BAJO	BAJO

Medida 5.-Código Ético con especial referencia a la política de obsequios.

Responde al ítem número 5 del "Test de Conflicto de Interés, Prevención del Fraude y la Corrupción" que se recoge en el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, sobre el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

#### CÓDIGO ÉTICO DEL AYUNTAMIENTO PARA PROYECTOS FINANCIADOS POR EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA PREÁMBULO

El Ayuntamiento viene haciendo una apuesta por la implantación de los principios de transparencia y ética pública, junto a medidas para mejorar la gestión y calidad de la democracia local.

Con la publicación de la Orden HFP/1030/2021, para la gestión de los fondos derivados del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se ha puesto de manifiesto la necesidad de disponer de un Código Ético que satisfaga las exigencias de medidas antifraude que recoge. La creación del Código Ético también ha venido siendo demandada por distintas voces legislativas, doctrinales, de congresos y asociativas, en aras de un mejor gobierno transparente, creador de confianza, por lo que, una vez consensuado su contenido y sometido a la aprobación institucional necesaria, se establece un cuerpo normativo de conducta de Ética Pública "ad hoc".

Este texto recoge los principios fundamentales que deben presidir los comportamientos esenciales de las personas vinculadas al Ayuntamiento. Define los principios básicos, las reglas de actuación y las conductas deseables en el personal de la corporación, para el buen desempeño de sus funciones y la mejor atención a la ciudadanía.

La elaboración del presente Código Ético responde a la necesidad de llevar a cabo una buena gestión financiera en la protección de los intereses financieros de la Unión Europea y en la responsabilidad compartida, tanto por la Comisión Europea como por los Estados Miembros, de asegurar que sus actuaciones se orientan hacia la

lucha contra el fraude y otras actividades ilegales que pudieran causar algún perjuicio en este sentido, la utilización de principios, normas y procedimientos justos y no discriminatorios, eficaces y eficientes en el empleo de los recursos y en la consecución de los objetivos perseguidos.

Este Código Ético es, además, expresión del compromiso decidido de esta Ayuntamiento con políticas de calidad en el servicio y con la cultura de la transparencia y el buen gobierno en el ámbito público. De acuerdo con esta responsabilidad, el Código de Ético del Ayuntamiento representa mucho más que un elenco de obligaciones y derechos para garantizar el servicio público y su repercusión sobre la ciudadanía: pretende tener un papel constructivo, formativo y preventivo.

El Ayuntamiento, a través del presente Código Ético, recoge, como marco de referencia, los principios básicos, las reglas de actuación y conductas deseables para su personal en el desempeño de sus funciones provinciales. Este Código Ético se establece con marcado carácter preventivo y formativo, con el compromiso de potenciar y facilitar el cumplimiento de su contenido, una vez consensuado y aceptado de forma voluntaria personalizada o institucional por sus integrantes, en aras de una innovación democrática y de calidad, desde una mayor transparencia y ejemplaridad hacia el perfeccionamiento del Servicio Público.

#### CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### Objetivo

El objetivo del presente Código Ético es establecer los principios éticos y las normas de conducta por las que se deberá regir el personal que trabaja en el Ayuntamiento (empleados públicos y cargos electos), así como aquellos que trabajan en su nombre y/o pueden tener influencia en el comportamiento ético del mismo.

##### Ámbito de aplicación

El presente Código será de aplicación en todas las delegaciones, áreas, y cualquier otro medio propio del Ayuntamiento, siendo su ámbito de aplicación el siguiente:

1. Todos los cargos electos del Ayuntamiento que estuvieran en activo.
2. Todos los empleados públicos en activo al servicio del Ayuntamiento.
3. Todas las personas empleadas en las entidades vinculadas o dependientes del Ayuntamiento.

#### CAPÍTULO II. PRINCIPIOS ÉTICOS Y PAUTAS DE CONDUCTA

##### Pautas de conducta

1. Todas las personas a las que afecta el presente Código Ético se comprometen a actuar de conformidad a lo establecido en los artículos 52 a 54 del Estatuto Básico del Empleado Público, que a continuación se transcriben:

##### Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

##### Artículo 53. Principios éticos.

Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de las normas que integran el ordenamiento jurídico.

Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

#### Artículo 54. Principios de conducta.

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

#### Especificaciones para personal directivo y altos cargos

4.1. Todas las personas del Ayuntamiento que, de acuerdo con la normativa autonómica o provincial de aplicación, tengan la consideración de alto cargo, incluidos los miembros de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento, se verán igualmente afectados por lo recogido en el presente Código Ético. De manera especial, se verán comprometidos a actuar de conformidad a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que a continuación se transcribe:

##### 1.a. Principios generales:

- Actuarán con transparencia en la gestión de los asuntos públicos, de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia y con el objetivo de satisfacer el interés general.

- Ejercerán sus funciones con dedicación al servicio público, absteniéndose de cualquier conducta que sea contraria a estos principios.

- Respetarán el principio de imparcialidad, de modo que mantengan un criterio independiente y ajeno a todo interés particular.

- Asegurarán un trato igual y sin discriminaciones de ningún tipo en el ejercicio de sus funciones.

- Actuarán con la diligencia debida en el cumplimiento de sus obligaciones y fomentarán la calidad en la prestación de servicios públicos.

- Mantendrán una conducta digna y tratarán a los ciudadanos con esmerada corrección.

- Asumirán la responsabilidad de las decisiones y actuaciones propias y de los organismos que dirigen, sin perjuicio de otras que fueran exigibles legalmente.

##### Principios de actuación:

- Desempejarán su actividad con plena dedicación y con pleno respeto a la normativa reguladora de las incompatibilidades y los conflictos de intereses.

- Guardarán la debida reserva respecto a los hechos o informaciones conocidos con motivo u ocasión del ejercicio de sus competencias.

- Pondrán en conocimiento de los órganos competentes cualquier actuación irregular de la cual tengan conocimiento.

- Ejercerán los poderes que les atribuye la normativa vigente con la finalidad exclusiva para la que fueron otorgados y evitarán toda acción que pueda poner en riesgo el interés público o el patrimonio de las Administraciones.

- No se implicarán en situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones y se abstendrán de intervenir en los asuntos en que concurra alguna causa que pueda afectar a su objetividad.

- No aceptarán para sí regalos que superen los usos habituales, sociales o de cortesía, ni favores o servicios en condiciones ventajosas que puedan condicionar el desarrollo de sus funciones. En el caso de obsequios de una mayor relevancia institucional se procederá a su incorporación al patrimonio de la Administración Pública correspondiente.

- Desempejarán sus funciones con transparencia.

- Gestionarán, protegerán y conservarán adecuadamente los recursos públicos, que no podrán ser utilizados para actividades que no sean las permitidas por la normativa que sea de aplicación.

- No se valdrán de su posición en la Administración para obtener ventajas personales o materiales.

#### 5.3. Medida 6.- FORMACIÓN EN MATERIA ÉTICA Y DE PERSECUCIÓN DEL FRAUDE EN EL AYUNTAMIENTO

Responde al ítem número 6 del "Test de Conflicto de Interés, Prevención del Fraude y la Corrupción" que se recoge en el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, sobre el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Para dar cumplimiento a lo exigido por la Orden HFP/1030/2021, la formación en materia ética y de persecución del fraude será propuesta por el Comité Antifraude y se centrará en el Sistema Antifraude establecido por el Ayuntamiento para la gestión

y ejecución de los fondos vinculados con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

3.1. Esta formación periódica buscará sensibilizar a todo el personal (empleados públicos y cargos electos) del Ayuntamiento con la gestión, ejecución y control de Fondos Europeos.

3.2. Abarcará todos los niveles organizativos y se dirigirá, especialmente, a aquellas áreas que se determinen como de especial riesgo de fraude o corrupción.

3.3. La formación se orientará en función de la misión de servicio público del Ayuntamiento y de sus ámbitos competenciales, para asegurar el conocimiento efectivo del Plan Antifraude por toda persona destinataria de éste.

3.4. El contenido de la formación cumplirá, como mínimo, la temática que recoge de manera taxativa la Orden HFP/1030/2021: la identificación y evaluación de riesgos, el establecimiento de controles específicos, la actuación en caso de detección de fraude, así como casos prácticos de referencia.

#### 3.5. Medida 7.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIAS DE SOSPECHAS DE FRAUDE O CORRUPCIÓN POR PARTE DEL COMITÉ ANTIFRAUDE DEL AYUNTAMIENTO

Responde al ítem número 7,13,14,15 y 16 del "Test de Conflicto de Interés, Prevención del Fraude y la Corrupción" que se recoge en el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, sobre el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

##### OBJETO DEL PROTOCOLO

El Ayuntamiento ha elaborado un Plan de Medidas dirigidas a prevenir, detectar, corregir y perseguir el riesgo de fraude, la corrupción y los conflictos de intereses en la gestión, ejecución y control de proyectos financiados con Fondos Europeos, de conformidad a lo dispuesto en la Orden HFP/1030/2021, para la gestión de los fondos derivados del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y demás normativa nacional y europea de referencia.

Este Plan de Medidas Antifraude establece como medidas de detección más destacadas, las siguientes:

La constitución en su seno de un Comité Antifraude al que compete, entre otras, el examen de las denuncias presentadas y la proposición de medidas que prevengan, detecten, corrijan y persigan el fraude, la corrupción y los conflictos de intereses en la gestión, ejecución y control de los proyectos financiados con Fondos Europeos, en general, y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en particular.

La puesta a disposición de cualquier persona interesada de un "Buzón Antifraude", a través del cual formule cualquier sospecha o denuncia de cualquier actividad fraudulenta, corrupta o viciada por conflicto de intereses por parte de cualquier persona que pudiera actuar en nombre del Ayuntamiento y que pudiera afectar a los intereses financieros de la Unión Europea.

Es competencia del Comité Antifraude, el conocimiento y análisis de cualquier sospecha de riesgo de fraude, corrupción o conflicto de intereses de la que tenga conocimiento por cualquiera de los cauces institucionales, de carácter general, o específicos, que se contemplan dentro del Plan de Medidas Antifraude.

Igualmente, el citado Plan Antifraude contempla como medidas dirigidas a corregir y perseguir el fraude, en el caso de que el mismo se detecte, las siguientes:

1. El análisis de las circunstancias que han motivado su comisión para determinar su carácter sistémico o puntual.

2. La obligación, por parte de sus responsables, de suspender y, en su caso, retirar el Expediente afectado por el fraude detectado.

3. La obligación de comunicar los hechos producidos y las medidas adoptadas a:

- Las delegaciones, áreas u organismos del Ayuntamiento responsables de su gestión, ejecución y control del Expediente afectado.

- Presidencia.

- Los servicios jurídicos del Ayuntamiento para tratar de determinar la calificación jurídica de los hechos y, en consecuencia, dar lugar a los trámites oportunos que permitan restituir los importes defraudados y, con ello, restituir la legalidad vigente.

- Los responsables del Programa o Convocatoria pública de subvenciones de la que ha tomado la financiación afectada (organismo gestor de la ayuda).

- Y, si así se estima procedente, a los responsables nacionales del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, al Sistema Nacional de Coordinación Antifraude (Intervención General de la Administración del Estado) o a la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF).

4. La denuncia de los casos oportunos, los hechos punibles, a las autoridades públicas nacionales o de la Unión Europea o ante la Fiscalía y los Tribunales competentes.

De acuerdo con estas medidas, el Comité Antifraude del Ayuntamiento, en el ejercicio de las competencias que le son propias, actuará de conformidad al siguiente PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

PRIMERO.- Las denuncias recibidas a través del "Buzón Antifraude" disponible en la página web o Registro General del Ayuntamiento o por cualquier medio admitido en Derecho, serán debidamente registradas y se tramitarán de la siguiente manera:

a. En primer lugar, se dará conocimiento de la denuncia al Comité Antifraude, para que proceda a la convocatoria de una reunión extraordinaria, en la que conozca la misma e incoe un Expediente Informativo que permita determinar si la misma afecta o no a un Expediente financiado por Fondos Europeos procedentes del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia y el alcance y/o sentido de ésta.

Los miembros del Comité Antifraude, en la reunión convocada a tal efecto, se comprometerán a tratar la denuncia y las deliberaciones al respecto, con la confidencialidad debida.

b. Si, en un primer análisis los miembros del Comité llegan a la conclusión de que la denuncia presentada no afecta a un Expediente financiado por Fondos Europeos procedentes del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se abstendrán y remitirán el asunto a los servicios jurídicos del Ayuntamiento por si entendiesen necesario proceder a través de otros cauces legales propios.

c. En el caso de que el Comité Antifraude estime que la denuncia afecta a un Expediente financiado por Fondos Europeos procedentes del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia:

- Registrará la denuncia presentada.
- Informará de su existencia y de la incoación del oportuno Expediente Informativo a Presidencia y a la persona o entidad denunciante.
- Igualmente, dará traslado de la denuncia recibida a la Delegación, Área u Organismo afectado por razón de la denuncia al objeto de que manifieste lo que, a su juicio, sea pertinente y aporte la documentación que igualmente estime conveniente, en el plazo de 10 días hábiles.
- d. Recibida por el Comité Antifraude la información y documentación por parte de la Delegación, Área u Organismo afectado, la evaluará y finalmente, a través de un informe, identificará si hay o no indicios de actividad fraudulenta lesiva de los intereses financieros de la Unión Europea.
- Si fuera necesario, se solicitará nueva documentación o información a la Delegación, Área u Organismo afectado, para que la aporte en el plazo de 5 días hábiles.
- e. Para garantizar este extremo, y determinar la existencia de dicha actividad fraudulenta, a partir de los indicios identificados, el Comité recabará los informes pertinentes de todos los Servicios que se estimen oportunos, quienes emitirán un informe motivado al respecto:
  - Si, de acuerdo con su criterio, entendiéndose que no existen tales indicios, el Comité Antifraude procederá a archivar el Expediente Informativo.
  - Si, por el contrario, en base a dichos informes el Comité entendiéndose que efectivamente pudieran existir indicios de una posible actividad fraudulenta lesiva de los intereses de la Unión Europea, tratará de determinar el alcance de la misma, la calificará y emitirá una propuesta a Presidencia para que resuelva sobre la misma, y adopte las medidas oportunas.
- f. De esta decisión se informará a:
  - Las delegaciones, áreas u organismos del Ayuntamiento responsables de su gestión, ejecución y control del Expediente afectado.
  - Los responsables del Programa o Convocatoria pública de subvenciones de la que ha tomado la financiación afectada (organismo gestor de la ayuda).
  - Si así se estima procedente, a los responsables nacionales del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, al Sistema Nacional de Coordinación Antifraude (Intervención General de la Administración del Estado) o a la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF).
  - Y a la persona o entidad denunciante.
- g. Los servicios jurídicos del Ayuntamiento podrán denunciar en los casos oportunos, los hechos punibles, a las autoridades públicas nacionales o de la Unión Europea o ante la Fiscalía y los Tribunales competentes.
- h. Por otro lado, una vez determinado el alcance de la actividad fraudulenta de los hechos, el Comité Antifraude analizará las circunstancias que han motivado su comisión para determinar su carácter sistémico o puntual. En el caso de que detecten que se trata de un fraude sistémico, revisarán las medidas existentes, así como las que se recogen en este Plan, para establecer los controles adicionales necesarios para prevenir y evitar ese fraude sistémico.

#### SEGUNDO. –

En las reuniones que celebre el Comité Antifraude, se informará sobre el número y estado de las denuncias recibidas, así como el curso de su tramitación.

#### 5.4. Medida 8.- MODELOS DE DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS (DACI) DEL AYUNTAMIENTO

Responde al ítem número 8 del “Test de Conflicto de Interés, Prevención del Fraude y la Corrupción” que se recoge en el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, sobre el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

- MODELO DE DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS (DACI) PARA LOS ÓRGANOS INTERNOS- Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Todas las DACI cumplimentadas por los intervinientes en la licitación se tendrán que incorporar al expediente de contratación en los siguientes momentos:

- Los Intervinientes del Ayuntamiento: tendrán que aportarlas individualmente en el momento de intervenir en la licitación, en la fase y actividad que corresponda (incoación del expediente, aprobación de pliegos, firma de informe, etc...)
- Órganos colegiados: tendrán que ser firmadas individualmente en el inicio de la primera reunión a la que se les convoque.

Contrato/subvención. \_\_\_\_\_

Expediente N.º. \_\_\_\_\_

Al objeto de garantizar la imparcialidad en el procedimiento de contratación/subvención arriba referenciada, el/los abajo firmante/s, como participante/s en el proceso de preparación, gestión, tramitación, ejecución y/o control del Expediente, declara/n:

Primero. Esta r informado/s de lo siguiente:

1. Que el artículo 61.3 «Conflicto de intereses», del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio (Reglamento financiero de la UE) establece que

«existirá conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones se vea comprometido por razones familiares, afectivas, de afinidad política o nacional, de interés económico o por cualquier motivo directo o indirecto de interés personal.»

2. Que el artículo 64 «Lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de intereses» de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, tiene el fin de evitar cualquier distorsión de la competencia y garantizar la transparencia en el procedimiento y asegurar la igualdad de trato a todos los candidatos y licitadores y define el conflicto de interés como

«cualquier situación en la que el personal al servicio del órgano de contratación, que además participe en el desarrollo del procedimiento de licitación o pueda influir en el resultado del mismo, tenga directa o indirectamente un interés financiero, económico o personal que pudiera parecer que compromete su imparcialidad e independencia en el contexto del procedimiento de licitación»

3. Que el apartado 3 de la Disposición Adicional centésima décima segunda de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para

2023, establece que «El análisis sistemático y automatizado del riesgo de conflicto de interés resulta de aplicación a los empleados públicos y resto de personal al servicio de entidades decisoras, ejecutoras e instrumentales que participen, de forma individual o mediante su pertenencia a órganos colegiados, en los procedimientos descritos de adjudicación de contratos o de concesión de subvenciones»

4. Que el apartado 4 de la citada disposición adicional centésima décima segunda establece que:

«A través de la herramienta informática se analizarán las posibles relaciones familiares o vinculaciones societarias, directas o indirectas, en las que se pueda dar un interés personal o económico susceptible de provocar un conflicto de interés, entre las personas a las que se refiere el apartado anterior y los participantes en cada procedimiento».

«Para la identificación de las relaciones o vinculaciones la herramienta contendrá, entre otros, los datos de titularidad real de las personas jurídicas a las que se refiere el artículo 22.2.d) iii) del Reglamento (UE) 241/2021, de 12 febrero, obrantes en las bases de datos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y los obtenidos a través de los convenios suscritos con los Colegios de Notarios y Registradores»

5. Que el artículo 23 «Abstención», de la Ley 40/2015, de 1 octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece que deberán abstenerse de intervenir en el procedimiento «las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el apartado siguiente»:

- Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
- Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
- Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

Segundo. Que, en el momento de la firma de esta declaración y a la luz de la información obrante en su poder, no se encuentra/n incurso/s en ninguna situación que pueda calificarse de conflicto de interés, en los términos previstos en el apartado cuatro de la disposición adicional centésima décima segunda, que pueda afectar al procedimiento de licitación/concesión de subvenciones, y que no concurre en su/s persona/s ninguna causa de abstención del artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público que pueda afectar al procedimiento de licitación/concesión.

Tercero. Que se compromete/n a poner en conocimiento del órgano de contratación/comisión de evaluación, sin dilación, cualquier situación de conflicto de interés que pudiera conocer y producirse en cualquier momento del procedimiento en curso.

Cuarto. Que conoce que una declaración de ausencia de conflicto de interés que se demuestre que sea falsa, acarreará las consecuencias disciplinarias/administrativas/judiciales que establezca la normativa de aplicación

Lugar y fecha de firma de la Declaración	
Nombre y apellidos del firmante	
DNI del firmante	
Firma	

#### - MODELO DE DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS (DACI) PARA LOS CONTRATISTAS

Todas las DACI cumplimentadas por los intervinientes en la licitación externos (contratistas y subcontratistas) se tendrán que incorporar al expediente de contratación. Serán requeridas por el órgano contratante una vez aprobada la adjudicación definitiva y de cara a proceder a la formalización del contrato, junto con el resto de documentación a aportar por el adjudicatario/a

Contrato. \_\_\_\_\_

Expediente N.º. \_\_\_\_\_

Don/Doña. \_\_\_\_\_, con DNI. \_\_\_\_\_

que actúa en nombre y representación de la empresa. \_\_\_\_\_, con CIF. \_\_\_\_\_, declara responsablemente:

Primero. Que está enterada de lo previsto en la normativa vigente de aplicación en materia de conflictos de intereses, en especial, de lo dispuesto en el artículo 61 del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del

Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio (Reglamento financiero de la UE); y el artículo 64.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público; y de que los apartados 3 y 4 de la disposición adicional centésima décima segunda de la Ley 31/2022 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2023, establecen que:

«El análisis sistemático y automatizado del riesgo de conflicto de interés resulta de aplicación a los empleados públicos y resto de personal al servicio de entidades decisoras, ejecutoras e instrumentales que participen, de forma individual o mediante su pertenencia a órganos colegiados, en los procedimientos descritos de adjudicación de contratos o de concesión de subvenciones»

- «A través de la herramienta informática se analizarán las posibles relaciones familiares o vinculaciones societarias, directas o indirectas, en las que se pueda dar un interés personal o económico susceptible de provocar un conflicto de interés, entre las personas a las que se refiere el apartado anterior y los participantes en cada procedimiento».
- «Para la identificación de las relaciones o vinculaciones la herramienta contendrá, entre otros, los datos de titularidad real de las personas jurídicas a las que se refiere el artículo 22.2.d) iii) del Reglamento (UE) 241/2021, de 12 febrero, obrantes en las bases

de datos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y los obtenidos a través de los convenios suscritos con los Colegios de Notarios y Registradores»

Segundo. Que no conoce hallarse incurso en ningún conflicto de interés potencial o real vinculado al contrato referido al encabezamiento.

Tercero. Que se compromete a adecuar su conducta a los principios informadores de la contratación pública y evitar los conflictos de intereses que existan o puedan existir.

Cuarto. Que se compromete a comunicar a la mayor brevedad posible, directamente al órgano de contratación, cualquier irregularidad o conflicto de intereses, real o potencial, en el que se encuentre o de que tenga conocimiento que se produzca durante la licitación del contrato o la su ejecución.

Quinto. Que está enterada de que el incumplimiento por las empresas licitadoras de las reglas de conducta definidas en la presente declaración, así como las establecidas en el Pliego de Cláusulas Administrativas, puede derivar en causa de prohibición de contratar si concurren los requisitos del artículo 71 LCSP.

Sexto. Que está enterada de que, en relación con la empresa contratista y las empresas subcontratistas y proveedoras y medios auxiliares, las reglas de conducta definidas se consideran obligaciones contractuales esenciales y su infracción se califica como falta muy grave si concurre dolo, culpa o negligencia de la empresa, con imposición de penalidades, según la previsión del artículo 192.1 o la resolución del contrato, de acuerdo con lo que prevé el artículo 211.1.f) de la LCSP y eventual determinación de causa de prohibición de contratar según la previsión del artículo 71.2.c).

Lugar y fecha de firma de la Declaración	
Nombre y apellidos del firmante	
DNI del firmante	

- MODELO DE CONFIRMACIÓN DE LA AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS Expediente: \_\_\_\_\_

Contrato/subvención: \_\_\_\_\_

Una vez realizado el análisis de riesgo de existencia de conflicto de interés a través de la herramienta informática MINERVA, en los términos establecido en la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, dictada en aplicación de la disposición adicional centésima décima segunda de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, y habiendo sido detectada una bandera roja consistente en (descripción de la bandera roja, con la relación de solicitantes respecto de los cuales se ha detectado la misma) me reitero en que no existe ninguna situación que pueda suponer un conflicto de interés que comprometa mi actuación objetiva en el procedimiento.

6. MEDIDAS DE DETECCIÓN.

6.1. Medida 9.- INDICADORES DE ALERTA: SISTEMA DE BANDERAS

ROJAS.

Responde al ítem número 9 del “Test de Conflicto de Interés, Prevención del Fraude y la Corrupción” que se recoge en el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, sobre el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

PROCEDIMIENTO DE COMPROBACIÓN DE LOS INDICADORES DE FRAUDE O SEÑALES DE ALERTA (BANDERAS ROJAS) OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

El Ayuntamiento ha implantado un Plan Medidas dirigidas a prevenir, detectar, corregir y perseguir el riesgo de fraude, la corrupción y los conflictos de intereses en la gestión, ejecución y control de proyectos financiados con Fondos Europeos, de conformidad a lo dispuesto en la Orden HFP/1030/2021, para la gestión de los fondos derivados del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y demás normativa nacional y europea de referencia.

Entre las medidas aprobadas, se encuentran indicadores de fraude o señales de alerta (banderas rojas), así como el protocolo para la comprobación de estos.

El protocolo será de aplicación con carácter previo a la adjudicación de las contrataciones realizadas en el marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia. De esta forma, se busca añadir un nivel de control adicional que acote el riesgo de fraude en este tipo de contrataciones.

Consistirá en la realización de comprobaciones ligados a los indicadores de posible fraude que se listan tras el procedimiento.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

PRIMERO. -La competencia en la aplicación del procedimiento de verificación de las contrataciones en el seno del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia corresponderá al área de Contratación.

SEGUNDO. -El proceso de verificación se aplicará a todas las contrataciones relacionadas con la ejecución de fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

TERCERO. -Las verificaciones se efectuarán de la siguiente manera:

1. Antes de proceder a la adjudicación formal de una contratación, y una vez abierto los sobres que exija la licitación, será el momento en el que se llevará a cabo la verificación.

2. Contratación analizará cada uno de los indicadores de alerta de los que se ha dotado el Ayuntamiento.

3. En caso de que lo considere pertinente, Contratación solicitará información al área o servicio que haya realizado las gestiones correspondientes a la licitación. De igual manera, podrá exigir un informe explicativo o aclaratorio si, al efectuar las comprobaciones, algunos de los indicadores lo requiriesen.

4. Una vez realizada la verificación:

4.a. Si la comprobación tiene un resultado positivo, se proseguirá con la contratación, dejándose constancia del análisis realizado.

4.b. Si la comprobación tiene un resultado negativo, se dará cuenta al Comité Antifraude para que tome las medidas oportunas, de acuerdo con el Protocolo de actuación en caso de denuncias de sospechas de fraude, corrupción o conflicto de intereses.

INDICADORES PARA LA VERIFICACIÓN DE LAS CONTRATACIONES			
BANDERAS ROJAS	¿ES APLICABLE?	¿CONCURRE?	OBSERVACIONES
<b>1. PLIEGOS AMAÑADOS A FAVOR DE UN LICITADOR</b>			
Presentación de una única oferta o número anormalmente bajo de proposiciones optando a la licitación.			
Extraordinaria similitud exclusiva entre los pliegos rectores del procedimiento y los productos o servicios del contratista ganador.			
Recursos de otros licitadores.			
Preguntas de licitadores que no hayan sido debidamente respondidas en los plazos establecidos.			
Pliegos con prescripciones más restrictivas o generales que las aprobadas en procedimientos previos similares.			
Pliegos con cláusulas inusuales o poco razonables.			
El poder adjudicador define un producto de una marca concreta en lugar de un producto genérico.			
<b>2. LICITACIONES COLUSORIAS</b>			
El estudio económico preceptivo en la licitación no está referenciado a los precios de mercado.			
Todos los licitadores ofertan precios relativamente altos de forma continuada.			
Los precios de las ofertas bajan bruscamente cuando nuevos licitadores participan en el procedimiento, sin que lo justifiquen las circunstancias del mercado.			
Los adjudicatarios se reparten/turnan por región, tipo de trabajo, tipo de obra.			
Patrones de ofertas inusuales (por ejemplo, las ofertas tienen porcentajes exactos de rebaja, se oferta exactamente al presupuesto del contrato, los precios de las ofertas son demasiado altos, demasiado próximos, muy distintos, números redondos, incompletos, etc.).			
<b>3. CONFLICTO DE INTERESES</b>			
Favoritismo inexplicable o inusual de un contratista o vendedor en particular.			
Aceptación continua de altos precios y trabajo de baja calidad, etc.			
No existe constancia documental que el empleado público encargado de la contratación haya firmado la declaración responsable que se le exige sobre posible conflicto de intereses.			
Socialización entre un empleado encargado de contratación y un proveedor de servicios o productos.			
Aumento inexplicable o súbito de la riqueza o nivel de vida del empleado encargado de contratación.			
<b>4. MANIPULACIÓN DE OFERTAS PRESENTADAS</b>			
Recursos de los licitadores.			
Falta de control e inadecuados procedimientos de licitación.			
Ofertas excluidas por errores.			
Licitador capacitado descartado por razones dudosas.			
<b>5. FRACCIONAMIENTO DEL GASTO</b>			
Se aprecian dos o más adquisiciones con similar objeto efectuadas a idéntico adjudicatario por debajo de los límites admitidos para la utilización de procedimientos de adjudicación directa o de los umbrales de publicidad o que exigirían procedimientos con mayores garantías de concurrencia.			

BANDERAS ROJAS	¿ES APLICABLE?	¿CONCURRE?	OBSERVACIONES
Separación injustificada de las compras, por ejemplo, contratos separados para mano de obra y materiales, estando ambos por debajo de los umbrales de licitación abierta.			
Compras secuenciales justo por debajo de umbrales de obligación de publicidad de las licitaciones.			

## 6.2. Medida 10.- HERRAMIENTA DE PROSPECCIÓN DE DATOS (DATA MINING).

Responde al ítem número 10 del “Test de Conflicto de Interés, Prevención del Fraude y la Corrupción” que se recoge en el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, sobre el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

El Ayuntamiento carece de aplicativo, herramienta o sistema que permita a sus áreas de control interno detectar de manera automática cualquier irregularidad en relación con las personas o empresas adjudicatarias o participantes en los procesos de contratación convocados.

Esta circunstancia le dificulta explorar datos o relaciones potencialmente colusorias entre éstas.

Para tratar de paliar esta circunstancia, se prevén tres medidas adicionales a sus sistemas habituales de control:

1. Compromiso de incorporar en los Pliegos Rectores de cualquier contratación relativa a proyectos financiados por el Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia la obligación del

contratista de aportar la información que se recoge en la Instrucción de 23 de diciembre de 2021 la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado.

2. Compromiso firme de las áreas gestoras y de control del Ayuntamiento de facilitar cualquier dato, documentación o información relacionada con cualquier contratación o transacción que pudiera ser solicitada por cualquier órgano gestor o decisor del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y/o de la Comisión Europea, para que pudiera hacer efectiva su labor de control.

3. Dentro de los límites relativos a la protección de datos, colaboración en el cruce de datos con otros organismos públicos que permitan detectar posibles situaciones de alto riesgo en la concesión de los fondos.

También, eventualmente podría realizar comprobaciones de información a través del uso de bases de datos como la Base Nacional de Datos de Subvenciones (BNDS), bases de datos de los registros mercantiles, bases de datos de organismos nacionales y de la UE.

4 tras la entrada en vigor de la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Ayuntamiento realizará el análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, con la herramienta informática de data mining, con sede en la Agencia Estatal de Administración Tributaria de España, MINERVA o cualquier otra que la sustituya en el futuro, y conforme a la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. En el caso de subvenciones de concurrencia masiva (más de cien solicitudes) el análisis de riesgo de conflicto de interés se realizará, a partir de lo que establezcan la orden de bases reguladora o la convocatoria concreta de concesión de subvenciones, de la manera establecida en la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

4-Uno. De conformidad con la normativa europea reguladora del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia así como las normas financieras aplicables al presupuesto de la Unión, el análisis sistemático y automatizado del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia está basado en una herramienta informática de «data mining», con sede en la Agencia Estatal de Administración Tributaria de España, sin perjuicio de las auditorías, que la autoridad independiente de auditoría lleve a cabo.

4-Dos. El análisis sistemático y automatizado del riesgo de conflicto de interés es de aplicación a los siguientes procedimientos vinculados a la ejecución del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia:

a. En los procedimientos de adjudicación de los contratos.

b. En los procedimientos de concesión de subvenciones salvo aquellas de concurrencia masiva, entendiéndose por tal las que tengan más de cien solicitudes. En estos casos de concurrencia masiva se realizará el análisis sobre una muestra.

4-Tres. El análisis sistemático y automatizado del riesgo de conflicto de interés resulta de aplicación a los empleados públicos y resto de personal al servicio de entidades decisoras, ejecutoras e instrumentales que participen, de forma individual o mediante su pertenencia a órganos colegiados, en los procedimientos descritos de adjudicación de contratos o de concesión de subvenciones.

Las entidades decisoras, ejecutoras e instrumentales son las definidas como tales en la Orden HAF 1030/2021 de 29 de septiembre y en la Resolución 1/2022, de 12 de abril, de la Secretaría General de Fondos Europeos, por la que se establecen instrucciones a fin de clarificar la condición de entidad ejecutora, la designación de órganos responsables de medidas y órganos gestores de proyectos y subproyectos, en el marco del sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

En particular, este análisis se llevará a cabo en cada procedimiento, para las personas que realicen las siguientes funciones o asimilables, y aun cuando no se rijan en su funcionamiento por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público o la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones:

a. Contratos: órgano de contratación unipersonal y miembros del órgano de contratación

colegiado, así como miembros del órgano colegiado de asistencia al órgano de contratación que participen en los procedimientos de contratación indicados, en las fases de valoración de ofertas, propuesta de adjudicación y adjudicación del contrato. b. Subvenciones: órgano competente para la concesión y miembros de los órganos colegiados de valoración de solicitudes, en las fases de valoración de solicitudes y resolución de concesión.

Las personas mencionadas serán las que deban firmar las declaraciones de ausencia de conflicto de interés (DACI) respecto de los participantes en los procedimientos de contratación o de concesión de subvenciones. Esta formulación se realizará una vez conocidos dichos participantes.

4-Cuatro. A través de la herramienta informática se analizarán las posibles relaciones familiares o vinculaciones societarias, directas o indirectas, en las que se pueda dar un interés personal o económico susceptible de provocar un conflicto de interés, entre las personas a las que se refiere el apartado anterior y los participantes en cada procedimiento.

No obstante, lo anterior, en el caso de procedimientos de concesión de subvenciones de concurrencia masiva, entendiéndose por tales en los que concurren más de cien solicitantes, el análisis de las posibles relaciones tendrá lugar sobre una muestra de un máximo de 100 participantes, seleccionados aleatoriamente.

Para la identificación de las relaciones o vinculaciones la herramienta contendrá, entre otros, los datos de titularidad real de las personas jurídicas a las que se refiere el artículo 22.2.d.iii) del Reglamento (UE) 241/2021, de 12 febrero, obrantes en las bases de datos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y los obtenidos a través de los convenios suscritos con los Colegios de Notarías y Registradores.

En todo caso, los resultados del análisis realizado quedarán registrados en el sistema de información de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia a los efectos de las posibles auditorías específicas sobre conflicto de interés a llevar a cabo ex post en el ámbito de la estrategia de auditoría que determine la Intervención General de la Administración del Estado como Autoridad Independiente de Auditoría, acordada con la Comisión Europea.

4-Cinco. Con carácter previo a la valoración de las ofertas o solicitudes en cada procedimiento, el órgano responsable de los procedimientos de contratación o de concesión de las subvenciones realizará el análisis del riesgo de conflicto de interés descrito en el apartado anterior, a través de la herramienta informática.

Para el análisis, el órgano responsable dispondrá de la siguiente información, con la que alimentará la herramienta informática:

a. Los números de identificación fiscal de las personas sujetas al análisis, de acuerdo con lo señalado en el apartado 3.

b. Los números de identificación fiscal de las personas físicas o jurídicas participantes en cada procedimiento, que concurren al mismo como licitadoras o solicitantes, seleccionados en forma de muestra aleatoria en los casos de concurrencia masiva señalados anteriormente.

El órgano responsable recibirá el resultado del análisis del conflicto de interés. A su vez, lo hará llegar al órgano gestor del proyecto y subproyecto en el que se integre la actuación en el sistema de información de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Así mismo, el resultado del análisis será trasladado por el órgano responsable a las personas sujetas al análisis del riesgo del conflicto de intereses, a fin de que se abstengan si, con respecto a las mismas, ha sido identificada la existencia de una situación de riesgo de conflicto de interés, señalizada con una bandera roja.

4-Seis. Si la persona afectada por la identificación de un riesgo de conflicto de interés no reconociera la validez de la identificación, dispondrá de un plazo de alegaciones de dos días hábiles para motivar su renuncia a la abstención, siendo su superior jerárquico quien resolverá, tras este trámite, en el plazo de otros dos días hábiles.

No obstante lo anterior, de oficio o a instancia del superior jerárquico correspondiente, el órgano responsable del análisis podrá acudir al Comité Antifraude creado al amparo de los planes antifraude previstos en la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, para solicitar la emisión de un informe dentro del plazo de dos días hábiles tras el trámite de alegaciones, sobre si procede o no la aplicación del supuesto de abstención en el caso concreto.

4-Siete. El análisis del riesgo de conflicto de interés se volverá a llevar a cabo respecto de quien sustituya a la persona que, en cumplimiento de este proceso, se haya abstenido en el procedimiento, aplicándose de nuevo el análisis descrito.

4-Ocho. Todo el proceso quedará registrado en el sistema de información de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

4-Nueve. Adscrita a la Intervención General de la Administración del Estado existirá una unidad especializada en asesoramiento en materia de análisis del riesgo de conflicto de interés.

4-Diez. De acuerdo con la obligación establecida en el artículo 22 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021 por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, las entidades públicas que participen en la ejecución del Plan tomarán las medidas oportunas para prevenir, detectar y corregir el fraude, la corrupción y los conflictos de intereses en procedimientos administrativos con actuaciones vinculadas a la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España, y con motivo de la adopción de dichas medidas las citadas entidades podrán llevar a cabo actividades que conlleven el tratamiento de datos personales.

## 6.3. Medida 11.- CAUCE PARA QUE CUALQUIER INTERESADO PUEDA PRESENTAR DENUNCIAS: PÁGINA WEB Y BUZÓN ANTRIFRAUDE DEL AYUNTAMIENTO

Responde al ítem número 11 del “Test de Conflicto de Interés, Prevención del Fraude y la Corrupción” que se recoge en el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, sobre el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

El Ayuntamiento está firmemente comprometidos con la Unión Europea para prevenir, detectar, corregir y perseguir cualquier conducta fraudulenta o corrupta

relacionada con la gestión y ejecución de los Fondos Europeos, al objeto de preservar los intereses financieros de la Unión.

De acuerdo con este compromiso ha elaborado un Plan de Medidas Antifraude, alineado con los requisitos y recomendaciones que establece la Orden HF/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el Sistema de Gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y demás normativa europea y nacional de aplicación.

El Plan de Medidas Antifraude aprobado por el Ayuntamiento contiene un conjunto variado de medidas que se despliegan en diferentes momentos de tramitación de cualquier expediente de gasto o contratación que reciba financiación del Mecanismo de Recuperación Transformación y Resiliencia (MRR) a través del Plan Nacional español.

Entre esas medidas se incluyen diferentes documentos de interés relacionados con el Plan Antifraude, a saber:

- Acuerdo de aprobación del Plan de Medidas Antifraude del Ayuntamiento.
- Declaración institucional de compromiso en la lucha contra el fraude, la corrupción y los conflictos de interés.
- Código Ético del Ayuntamiento.

Toda esa información está disponible para su consulta en el Portal de transparencia del Ayuntamiento de Chipiona.

Dentro de las Medidas para la Detección de posibles fraudes, se contempla la creación de un "Buzón de Denuncias" o "Canal de Denuncias" por el que cualquier persona que tenga conocimiento de alguna irregularidad, fraude o corrupción, puede comunicarla a través de alguno de los siguientes medios:

- Información del propio Ayuntamiento <https://www.aytochipiona.com/transparencia/>

Antes del 1 de diciembre de 2023 se adaptará a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

- Canal de Denuncias del Sistema Nacional de Lucha contra el Fraude (SNCA): <https://www.igae.pap.hacienda.gob.es/sitios/igae/es-ES/snca/Paginas/>

- ComunicacionSNCA.aspx
- Canal de Denuncias de la Oficina de Lucha contra el Fraude de la Unión Europea (OLAF): [https://ec.europa.eu/anti-fraud/olaf-and-you/report-fraud\\_es](https://ec.europa.eu/anti-fraud/olaf-and-you/report-fraud_es)
- Oficina Andaluza contra el Fraude y la Corrupción:

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/transparencia/informacion-organizativa/organizacion-institucional/paginas/oficina-contra-fraude.html>

Cualquier denuncia presentada será tratada por el Ayuntamiento con la debida confidencialidad.

Igualmente, la persona denunciante será informada a lo largo del procedimiento de tramitación y gestión de su denuncia y del resultado final de la misma.

#### 6.4. Medida 12.- COMITÉ ANTIFRAUDE DEL AYUNTAMIENTO.

Responde al ítem número 12 del "Test de Conflicto de Interés, Prevención del Fraude y la Corrupción" que se recoge en el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, sobre el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

##### Preámbulo

Uno de los requisitos que plantea la Orden HFP/1030/2021, para la gestión de los fondos derivados del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, es la constitución, en el seno de la entidad, de un Comité que se encargue de la gestión integral del ciclo antifraude.

De acuerdo con esta exigencia, en este apartado se plantea la constitución, funciones y el régimen de actuación de la Comité Antifraude del Ayuntamiento, como parte de su Plan de Medidas Antifraude y ligada al control de los fondos vinculados con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Este Comité será el elemento central para del Sistema Antifraude, puesto que sobre la misma pivotarán las medidas que integran su Plan de Medidas Antifraude.

##### Objeto

Este Comité tendrá por objeto aplicar las medidas antifraude de las que se dote el Ayuntamiento con la finalidad de que la ejecución de los fondos vinculados con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se lleve a cabo con el máximo nivel de calidad jurídica y ética, evitando que se pueda incurrir en cualquier práctica que pueda calificarse como fraude, corrupción o conflicto de intereses en la gestión, ejecución o control de los fondos europeos que tiene asignados.

##### Funciones

Para evitar cualquier posible colisión de intereses, este Comité deberá gozar de total independencia en su actuación, respecto a otras estructuras y unidades del Ayuntamiento, sobre la gestión y/o ejecución de los fondos europeos relacionados con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

El Comité Antifraude asumirá las siguientes funciones:

I. Diseñar la Política Antifraude y las medidas integradas en su Plan que permitan prevenir, detectar, corregir y perseguir cualquier intento de fraude en relación con la gestión de fondos europeos vinculados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

II. Asegurar que las medidas antifraude que se definan en el citado Plan están correctamente aplicadas.

III. Evaluar de forma periódica el riesgo de fraude que pudiera plantearse en relación con los procedimientos inherentes a la gestión y/o ejecución de los fondos europeos vinculados con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: doble financiación, contratación pública, etc., asegurándose de que exista un control interno eficaz que permita prevenir y detectar los posibles fraudes y, en su caso, proponer nuevas medidas más ajustadas que logren minimizar el riesgo de fraude.

IV. Concienciar a las áreas, servicios o estructuras participantes en la gestión y/o ejecución de los fondos europeos, del compromiso del Ayuntamiento con la Política Antifraude, e impartir acciones de formación que incidan en la importancia de su control.

V. Iniciar el protocolo definido ante cualquier sospecha de fraude, o ante cualquier denuncia recibida en el «Buzón Antifraude», solicitando cuanta información se

entienda pertinente a los servicios involucrados en la misma, para su oportuno análisis.

VI. Informar al Equipo de Gobierno provincial y al Ministerio competente, de las conclusiones alcanzadas en los expedientes incoados y, en su caso, de las medidas correctoras aplicadas, según lo previsto en el protocolo.

VII. Dejar constancia de las incidencias detectadas y de los expedientes informativos incoados y resueltos.

Las funciones de este Comité Antifraude no podrán subcontratarse a terceros, aunque el Comité podrá contar con una Asistencia Técnica que le apoye en la gestión de las funciones que les son propias.

##### Composición

El Comité Antifraude estará integrada por personal propio del Ayuntamiento con una especial capacitación para desarrollar funciones relacionadas con el control de la legalidad y financiero de la actividad administrativa y, por ende, en la prevención, detección y persecución del posible fraude.

##### Comité Antifraude:

Cargo	Adscripción	Titular	Suplente
Presidente/a	Asesoría jurídica	María de las Mercedes Hidalgo Patino	María Teresa Zarazaga Monge
Secretario/a	Unidad de Contratación	Braulio Sánchez de la Fuente	Carmen Barón Barbadillo
Vocal	Secretaría General	María Luisa González Ganaza	Suplente legal
Vocal	Intervención General	Leonor Hidalgo Patino	Suplente legal

A las sesiones del Comité Antifraude, además de los miembros, podrán también asistir -a iniciativa propia o por petición del Comité- con voz, pero sin voto, el personal técnico de los distintos servicios del Ayuntamiento, así como la asistencia técnica que pudiera contratarse para esta labor.

##### Normas de Funcionamiento y Régimen de reuniones

El Comité actuará de forma colegiada, adoptando sus decisiones y acuerdos, por mayoría de sus miembros.

En su seno podrá designarse un Presidente, con una función representativa y de dirección de las reuniones, y un Secretario, a quien correspondería la confección, con el visto bueno del Presidente, del Orden del Día, la realización de las convocatorias y la redacción de las actas de sus reuniones.

Con carácter ordinario el Comité Antifraude deberá reunirse, al menos, una vez al año para conocer de los asuntos que le son propios.

Además de estas reuniones de carácter ordinario, podrá reunirse en cualquier momento con carácter extraordinario, cuando alguno de sus miembros así lo solicite al Secretario o persona encargada de realizar la Convocatoria.

También deberá reunirse de forma extraordinaria cuando se formule alguna denuncia de fraude, corrupción o conflicto de intereses a través de cualquiera de los cauces establecidos para ello.

La Convocatoria a la misma será realizada por parte de la persona que ostente la Secretaría del Comité. En su defecto podrá realizarla el Presidente o alguno de sus miembros.

La Convocatoria de sus reuniones deberá ser realizada con una antelación mínima de 48 horas y deberá ir acompañada del Orden del Día y documentación necesaria de los asuntos a tratar.

De cada una de estas reuniones se elevará el oportuno Acta que deberá ser leída y aprobada por todos los miembros del Comité en la reunión siguiente a la celebración de ésta.

##### 7. MEDIDAS DE CORRECCIÓN.

VII.I. Medida 13- REVISIÓN ANUAL DEL SISTEMA ANTIFRAUDE. EVALUACIÓN DEL POTENCIAL FRAUDE COMO PUNTUAL O SISTÉMICO.

Responde al ítem número 13 del "Test de Conflicto de Interés, Prevención del Fraude y la Corrupción" que se recoge en el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, sobre el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

En el supuesto de que un indicio de fraude se constate como tal mediante el protocolo de actuación en caso de sospechas de fraude, corrupción o conflicto de intereses definido, se dispondrá como medida correctora, del análisis de la incidencia del fraude y su calificación como Sistémico o Puntual.

Ese análisis será realizado por el propio Comité Antifraude. En el caso de que la conclusión del análisis determine que el fraude cometido es sistémico, el Comité establecerá una serie de medidas adicionales para su prevención y fácil detección.

VII.II. MEDIDA 14-RETIRADA DE LOS PROYECTOS O CONTRATOS AFECTADOS POR FRAUDE Y FINANCIADOS O A FINANCIAR POR EL MRR

Responde al ítem número 14 del "Test de Conflicto de Interés, Prevención del Fraude y la Corrupción" que se recoge en el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, sobre el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

En el supuesto de que un indicio de fraude se constate como tal mediante el protocolo de actuación en caso de sospechas de fraude, corrupción o conflicto de intereses definido, se dispondrá como medida correctora, la retirada o suspensión de los proyectos afectados, partes de proyectos afectadas o contrataciones realizadas que hayan sido financiadas o se hayan de financiar por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

##### 8. MEDIDAS DE PERSECUCIÓN.

7.1. Medida 15- COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS PRODUCIDOS Y MEDIDAS ADOPTADAS A LA ENTIDAD EJECUTORA, A LA ENTIDAD DECISORA O A LA AUTORIDAD RESPONSABLE.

Responde al ítem número 15 del "Test de Conflicto de Interés, Prevención del Fraude y la Corrupción" que se recoge en el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, sobre el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Entre las medidas de Persecución de este Plan se contempla un protocolo

de actuación en caso de sospechas de fraude, corrupción o conflicto de intereses por parte del Comité Antifraude del Ayuntamiento y, dentro del mismo, específicamente se recoge la comunicación de los hechos producidos y las medidas adoptadas tanto al Área ejecutora del Ayuntamiento, como a la Entidad Decisora o Autoridad Responsable del programa financiado por el Marco de Recuperación y Resiliencia.

VII.III. MEDIDA 16- DENUNCIAD E LOS CASOS OPORTUNOS, LOS HECHOS PUNIBLES A LAS AUTORIDADES PÚBLICAS NACIONALES O DE LA UNIÓN EUROPEA O ANTE LA FISCALÍA Y LOS TRIBUNALES COMPETENTES

Responde al ítem número 16 del "Test de Conflicto de Interés, Prevención del Fraude y la Corrupción" que se recoge en el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, sobre el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Entre las medidas de Persecución de este Plan Antifraude, se contempla un protocolo de actuación en caso de sospechas de fraude, corrupción o conflicto de intereses por parte del Comité Antifraude del Ayuntamiento y, dentro del mismo, específicamente se recoge la denuncia de los casos oportunos, los hechos punibles a las autoridades públicas nacionales o de la Unión Europea o ante la Fiscalía y los Tribunales competentes.

#### ANEXOS

##### ANEXO 1. ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LAS CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL MARCO DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

La Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado ha publicado una Instrucción, de 23 de diciembre de 2021, sobre aspectos que deben incorporarse obligatoriamente a los expedientes y pliegos rectores de contratos financiados con el Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

De ella, se extrae la necesidad de que el Ayuntamiento cerciore el cumplimiento de toda una serie de requisitos que se listan a continuación.

III.I. Actuaciones que debe tener en cuenta el órgano de contratación:

I. Definir y planificar correctamente las condiciones bajo las cuales va a tener lugar la selección del contratista y la ejecución del contrato público.

II. Asegurarse que se cumplen adecuadamente los principios aplicables del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia (definición y autoevaluación).

III. Realizar una evaluación del riesgo de fraude, corrupción o conflicto de intereses aplicada al contrato: 1) DACI; 2) Acreditar la disponibilidad de un procedimiento para abordar posibles conflictos de interés o fraude.

III.II. Actuaciones a incluir en el Expediente de contratación:

II. I. Documento sobre las actuaciones previas ya realizadas.

II. II. Constatación de que se ha realizado la evaluación del riesgo de fraude, corrupción o conflicto de intereses.

II. III. Disponibilidad de un procedimiento para abordar conflictos de intereses y fraudes.

II. IV. Todas las DACI debidamente cumplimentadas (intervinientes, contratistas y subcontratistas).

II. V. Constancia de la verificación realizada por el órgano gestor para garantizar la ausencia de doble financiación del contrato.

III.III. Aspectos a incluir en los pliegos rectores de la contratación:

III.I. Referencia a los Hitos y Objetivos que se han de cumplir, plazos para su cumplimiento y mecanismos establecidos para su control. Podrán preverse penalidades y causas de resolución del contrato para asegurar su cumplimiento.

III.II. Referencia a las obligaciones asumidas en materia de etiquetado verde y etiquetado digital y al principio de no causar daño significativo al medio ambiente.

III.III. Referencia expresa al Plan de Medidas Antifraude y Anticorrupción.

III.IV. Obligación de cumplimentación de la DACI por todas las personas obligadas a ello.

III.V. Obligación del cumplimiento de la información prevista para contratistas y subcontratistas.

III.VI. Obligación de aportar el contratista y de los subcontratistas información real del beneficiario final de los fondos (artículo 10 de la Orden HFP/1030/2021).

III.VII. Sujeción a los controles de la Comisión Europea, la Oficina de Lucha Antifraude, el Tribunal de Cuentas Europeo y la Fiscalía Europea y el derecho de estos órganos a acceder a la información sobre el contrato.

III.VIII. Conservación de la documentación de acuerdo con lo previsto en el artículo 132 del Reglamento Financiero.

III.IX. Compromisos en materia de comunicación, previstos en el artículo 9 de la Orden HFP/1030/2021.

##### ANEXO 2. MEDIDAS PARA AFRONTAR CONFLICTOS DE INTERESES PREVENCIÓN

Entre las medidas establecidas por el Ayuntamiento para prevenir la existencia de conflictos de intereses se encuentran las siguientes:

1.- Comunicación e información al personal sobre las distintas modalidades de conflicto de interés y de las formas de evitarlo.

Aprobación del Plan Antifraude.

Sesión de presentación del Plan para los cargos políticos, funcionarios y trabajadores del Ayuntamiento.

Creación de un buzón de sugerencias o denuncias.

Enlace en la página web al Plan Antifraude, etc.

2.- Cumplimentación de una declaración de ausencia de conflicto de intereses (DACI) a los intervinientes en los correspondientes procedimientos, firmada por el responsable del órgano de contratación, el personal que redacte los documentos de licitación/bases y/o convocatorias, los expertos que evalúen las correspondientes solicitudes/ofertas/propuestas, los miembros de los comités de evaluación de solicitudes/ofertas/propuestas y demás órganos colegiados que pudieran intervenir en los procedimientos. En este último caso dicha declaración se realizará al inicio de la correspondiente reunión -por todos los intervinientes en la misma- y se reflejará en el Acta.

Esta cumplimentación de la DACI se extenderá también, además de a los beneficiarios de la ayuda correspondiente, a los contratistas, subcontratistas, etc.

3.- Comprobación de información a través de bases de datos de los registros mercantiles, bases de datos de organismos nacionales y de la UE, expedientes de los empleados (teniendo en cuenta las normas de protección de datos) o a través de la utilización de herramientas de prospección de datos («data mining» MINERVA) o de puntuación de riesgos (ARACHNE).

4.- Aplicación estricta de la normativa interna (normativa estatal, autonómica o local correspondiente), en particular, el artículo 53 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público relativo a los Principios éticos, el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativo a la Abstención y la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

#### CORRECCIÓN

Como medidas para abordar los posibles conflictos de intereses detectados se recogen las siguientes:

Comunicación de la situación que puede suponer la existencia de un conflicto de interés para que el superior jerárquico confirme por escrito si considera que el mismo existe. Si así fuese determinará que la persona cese toda actividad relacionada con dicho asunto y adoptará cualquier otra medida adicional que corresponda de conformidad con el Derecho aplicable.

Dicha comunicación podrá practicarse directamente al superior jerárquico, al Comité Antifraude del Ayuntamiento o dirigida al Buzón de sugerencias o denuncias.

Aplicación estricta de la normativa interna (estatal, autonómica o local correspondiente), en particular, del 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativo a la Recusación y la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

#### ANEXO 3. MODELO DE DECLARACIÓN

##### RESPONSABLE DE AUSENCIA DE DOBLE FINANCIACIÓN

Contrato/subvención. \_\_\_\_\_  
Expediente N°. \_\_\_\_\_

Al objeto de garantizar que la subvención/ayuda solicitada no posee una financiación alternativa, el abajo firmante, como responsable en el proceso de preparación, gestión, tramitación, ejecución y/o control del Expediente, declara:

Primero. Que está informado de lo siguiente:

Que el artículo 191 «Principio de concesión no acumulativa y prohibición de la doble financiación», del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio (Reglamento financiero de la UE) establece que «Ninguna acción podrá dar lugar a la concesión de más de una subvención con cargo al presupuesto en favor de un mismo beneficiario, salvo que en el acto de base correspondiente se disponga otra cosa.»

Segundo. Que no ha solicitado ni recibido ayudas, subvenciones, ingresos o recursos para financiar el proyecto para el que solicita financiación, de otras Administraciones Públicas o por entidades públicas o privadas, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

Lugar y fecha de firma de la Declaración	
Nombre y apellidos del firmante	
DNI del firmante	
Firma	

##### ANEXO 4. TEST DE CONFLICTO DE INTERÉS, PREVENCIÓN DEL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA (ANEXO II.B.5 DE LA ORDEN HFP/1030/2021)

Como conclusión a todas las medidas definidas en este Plan Antifraude, a continuación, se presenta el resultado del test que recoge el Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021. Este test es la herramienta fijada por el Ministerio de Hacienda y Función Pública, para comprobar que el Ayuntamiento beneficiario cumple con lo previsto en el artículo 6 sobre Refuerzo de mecanismos para la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses, de la citada Orden.

PREGUNTA	GRADO DE CUMPLIMIENTO (del 1 al 4)
1. ¿Se dispone de un Plan de medidas antifraude que le permita a la entidad ejecutora o a la entidad decisora garantizar y declarar que, en su respectivo ámbito de actuación, los fondos correspondientes se han utilizado de conformidad con las normas aplicables, en particular, en lo que se refiere a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses?	
2. ¿Se constata la existencia del correspondiente «Plan de medidas antifraude» en todos los niveles de ejecución?	
Prevención	
3. ¿Dispone de una declaración, al más alto nivel, donde se comprometa a luchar contra el fraude?	
4. ¿Se realiza una autoevaluación que identifique los riesgos específicos, su impacto y la probabilidad de que ocurran y se revisa periódicamente?	
5. ¿Se difunde un código ético y se informa sobre la política de obsequios?	
6. ¿Se imparte formación que promueva la Ética Pública y que facilite la detección del fraude?	

PREGUNTA	GRADO DE CUMPLIMIENTO (del 1 al 4)
7. ¿Se ha elaborado un procedimiento para tratar los conflictos de intereses?	
8. ¿Se cumplimenta una declaración de ausencia de conflicto de intereses por todos los intervinientes?	
Detección	
9. ¿Se han definido indicadores de fraude o señales de alerta (banderas rojas) y se han comunicado al personal en posición de detectarlos?	
10. ¿Se utilizan herramientas de prospección de datos o de puntuación de riesgos?	
11. ¿Existe algún cauce para que cualquier interesado pueda presentar denuncias?	
12. ¿Se dispone de alguna unidad encargada de examinar las denuncias y proponer medidas?	
Corrección	
13. ¿Se evalúa la incidencia del fraude y se califica como sistémico o puntual?	
14. ¿Se retiran los proyectos o la parte de los mismos afectados por el fraude y financiados o a financiar por el MRR?	
Persecución	
15. ¿Se comunican los hechos producidos y las medidas adoptadas a la entidad ejecutora, a la entidad decisora o a la Autoridad Responsable, según proceda?	
16. ¿Se denuncian, en los casos oportunos, los hechos punibles a las Autoridades Públicas nacionales o de la Unión Europea o ante la fiscalía y los tribunales competentes?	
PUNTOS TOTALES	

SEGUNDO.- Remitir el acuerdo a los miembros del Comité Antifraude.

TERCERO.- Siguiendo la recomendación del Servicio Nacional de Coordinación Antifraude, el Plan antifraude aprobado será remitido a dicho servicio mediante el correo electrónico establecido al efecto.

CUARTO.- En cumplimiento con el presente Plan y con el objetivo de fortalecer los mecanismos de transparencia y responsabilidad dentro de la organización, se procederá a la puesta en marcha de un Canal de Denuncias.

QUINTO.- Publicar el presente acuerdo en el BOP de Cádiz, Tablón de Edictos y Portal de Transparencia.”

Y para que así conste, expido la presente, haciendo la advertencia de que el acta aún no ha sido aprobada, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación de la misma (art. 206 del R.O.F.R.J.C.L.), y con el Vº. Bº. del Sr. Alcalde Presidente, a 24 de septiembre de 2024. Fdo.: Luis Mario Aparcero Fernández de Retama. LA SECRETARIA GENERAL ACCTAL. Fdo.: María Luisa González Gamaza.

Nº 151.579

**AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA**  
ANUNCIO

El Pleno de esta Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 9 de septiembre de 2024, aprobó inicialmente el expediente de transferencia de crédito nº 10/2024.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 112 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete a información pública, previo anuncio en el B. O. P., por plazo de quince días hábiles durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar alegaciones ante el Pleno, que dispondrá del plazo de un mes para resolver según dispone el artículo 169.1 de la citada Ley de Haciendas Locales.

De no presentarse reclamaciones durante el citado plazo de información pública se considerará definitivamente aprobado y se publicará nuevamente en el B.O.P.

En Vejer de la Frontera, a 27/09/2024. EL ALCALDE. Fdo.- Antonio González Mellado.

Nº 151.840

**AYUNTAMIENTO DE BARBATE**  
ANUNCIO

Informe de la Comisión Especial de Cuentas de la entidad Ayuntamiento de Barbate sobre la debida justificación de la Cuenta General del ejercicio 2022.

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2022, por un plazo de quince días, durante los cuales, quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de las personas interesadas en la Intervención Municipal de Fondos de esta Entidad.

05/08/2024. EL ALCALDE, Miguel Francisco Molina Chamorro.

Firmado.

Nº 151.866

**AYUNTAMIENTO DE BARBATE**  
ANUNCIO

Informe de la Comisión Especial de Cuentas de la entidad Ayuntamiento de Barbate sobre la debida justificación de la Cuenta General del ejercicio 2023.

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2023, por un plazo de quince días, durante los cuales, quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de las personas interesadas en la Intervención Municipal de Fondos de esta Entidad.

05/08/2024. EL ALCALDE, Miguel Francisco Molina Chamorro.

Firmado.

Nº 151.872

**AYUNTAMIENTO DE BENAOCAZ**  
DECRETO 247/2024

Mediante Decreto de Alcaldía 133/2024, de 20/06/2023, se efectuó nombramiento de Tenientes de Alcalde, de conformidad con los dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, recayendo dichos nombramientos en los siguientes concejales:

- Primer Teniente de Alcalde: D. Antonio Abad Lamela Ramírez

- Segunda Teniente de Alcalde: Dª. Isabel Ramírez Ríos

Asimismo, mediante Decreto de Alcaldía nº 134/2024, de 20/06/2024, se otorgaron delegaciones genéricas a que se refiere el artículo 43.3 del ROF, entre ellas las siguientes:

Servicios Sociales y Recursos Humanos, Empleo y Educación: Dª. Isabel Ramírez Ríos. Segunda Teniente de Alcalde

Corresponde a la Alcaldía, de conformidad con el artículo 23.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, Los Tenientes de Alcalde sustituyen, por el orden de su nombramiento y en los casos de vacante, ausencia o enfermedad, al Alcalde, siendo libremente designados y removidos por éste de entre los miembros de la Junta de Gobierno Local y, donde ésta no exista, de entre los Concejales.

Las Delegaciones, genéricas o de otro tipo, así como sus modificaciones, se realizarán mediante Decreto de Alcaldía, debiendo darse cuenta al Pleno en la primera sesión que celebre con posterioridad y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente al de su fecha, salvo que en ellas se disponga otra cosa.

En consecuencia, en uso de las atribuciones que la vigente normativa de Régimen Local me confiere,

HE RESUELTO:

PRIMERO.- Remover el cargo de segunda Teniente de Alcalde, que hasta ahora ostentaba la concejal Dª. Isabel Ramírez Ríos, dejando dicho nombramiento sin efectos desde el día siguiente a la firma del presente.

SEGUNDO.- Revocar la delegación genérica en los áreas de Servicios Sociales y Recursos Humanos, Empleo y Educación, que hasta ahora ostentaba Dª. Isabel Ramírez Ríos, dejándola sin efectos desde el día siguiente a la firma del presente Decreto y asumiendo esta Alcaldía, como titular de la competencia originaria, las competencias hasta ahora delegadas.

TERCERO.- Notificar la presente Resolución a la interesada, ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y dar cuenta al Pleno en la próxima sesión que celebre.

Benaocaz, a 25/09/2024. La Alcaldesa. Fdo.: Olivia Venegas Carrasco.

Nº 151.965

**AYUNTAMIENTO DE ROTA**  
ANUNCIO

Para general conocimiento, se hace público que por la Alcaldía-Presidencia, con fecha 19 de septiembre de 2024, se ha dictado Decreto número 2024-6256, con el siguiente contenido:

“Estando previsto que la Sra. Concejala Delegada de Hacienda, de Cementerio, Salud Pública y Bienestar Animal, y de Movilidad y Transporte Público, Dª Nuria López Flores, se ausente durante el periodo comprendido desde el viernes 20 de septiembre de 2024 al domingo 29 de septiembre de 2024, ambos inclusive.

Es por lo que procede efectuar la correspondiente revocación temporal de delegaciones.

Considerando lo dispuesto en los artículos 44 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y 43 del Reglamento Orgánico Municipal.

RESUELVO

PRIMERO.- Revocar temporalmente las delegaciones realizadas a Dª Nuria López Flores por Decreto de Alcaldía número 2023-3571, de 19 de junio de 2023, durante el periodo comprendido desde el viernes 20 de septiembre de 2024 al domingo 29 de septiembre de 2024, ambos inclusive, asumiéndolas esta Alcaldía-Presidencia, recuperando la Sra. López Flores dichas delegaciones a partir del día 30 de septiembre de 2024.

SEGUNDO.- Notificar el presente decreto a la Sra. Concejala Dª Nuria López Flores, así como a los responsables de los departamentos afectados.

TERCERO.- La presente resolución será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en los tabloneros de anuncios municipales. De la misma, se dará cuenta al Pleno del Excmo. Ayuntamiento en la inmediata sesión que éste celebre.

Lo acuerda, manda y firma en la Villa de Rota (Cádiz), a 20/09/2024. EL ALCALDE, José Javier Ruiz Arana. Firmado.

Nº 152.361

### AYUNTAMIENTO DE SAN MARTIN DEL TESORILLO ANUNCIO

Por medio de la presente se pone en conocimiento que mediante Resolución de Alcaldía n.º 2024-0798, de fecha 27 de septiembre de 2024, se aprobó la Oferta de empleo público correspondiente a la/s plaza/s que a continuación se reseñan para el año 2024, del tenor literal siguiente:

“Visto que, por Acuerdo del Pleno, de fecha 14 de Mayo de 2024 se aprobó, juntamente con el Presupuesto Municipal, la Plantilla de personal de este Ayuntamiento para el año 2024.

Visto que en la citada Plantilla figuran vacantes y dotadas presupuestariamente diversas plazas, cuya cobertura se considera necesaria en el presente ejercicio para el buen funcionamiento de los servicios municipales.

Visto el Informe de Secretaría-Intervención, en la que se especifica el resultado del cálculo de la tasa de reposición y las plazas vacantes que podrían ser objeto de Oferta Pública de Empleo.

Examinada la documentación que la acompaña, visto el informe de Secretaría, y de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local,

#### RESUELVO

PRIMERO. Aprobar la Oferta de empleo público de este Ayuntamiento para el año 2024, que contiene los siguientes puestos de trabajo:

#### PERSONAL FUNCIONARIO:

GRUPO	N.º DE PLAZAS	DENOMINACIÓN	NIVEL
A2	1	TRABAJADOR/A SOCIAL	21
C1	2	POLICÍA LOCAL	17

SEGUNDO. Publicar la Oferta de empleo público en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://sanmartindeltesorillo.sedelectronica.es>] y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

TERCERO. Convocar las plazas ofertadas en ejecución de la presente Oferta de empleo público dentro del plazo improrrogable de tres años a contar desde su fecha de publicación.”

En cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

27 de septiembre de 2024. EL ALCALDE. Fdo.: JESUS FERNANDEZ REY.

Nº 152.495

### AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía nº 2024-1003 de fecha 25 de septiembre de 2024, se adoptó el siguiente acuerdo:

“Expediente n.º: 1445/2023  
Resolución con número y fecha establecidos al margen

ANDRÉS CLAVIJO ORTIZ, ALCALDE PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA en uso de las atribuciones que me concede el art. 21 de la Ley 7/1985 de 2 de abril Reguladora de Bases del Régimen Local y en el artículo 41 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, DISPONGO:

DECRETO CONSTITUCIÓN BOLSA DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL COMO RESULTADO DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE MONITOR LUDOTECA.

Visto que, en la sesión de carácter extraordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno el día 11 de diciembre de 2023, en su punto 1º, donde se adopta el acuerdo sobre “Aprobación de reglamento regulador creación de bolsas de interinos como consecuencia de los procesos de estabilización y normas reguladoras de las bolsas de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera. Expediente 1445/2023”.

El mencionado Reglamento tiene por objeto crear bolsas de personal funcionario interino o personal laboral temporal específicas integradas por aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente y no habiendo superado este, si hayan obtenido la puntuación que se considere suficiente para considerar que ha superado el proceso.

Según el artículo 3 del Título II del Reglamento al que se hace referencia anteriormente, sobre la creación de bolsas de personal laboral temporal como resultado de los procesos de estabilización en el que expone textualmente que:

“1. Mediante Decreto de Alcaldía se procederá a la aprobación de bolsas de personal laboral temporal de las plazas que han sido objeto de estabilización conforme a lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

2. La bolsa está formada por todos aquellos candidatos que hayan superado el proceso selectivo, en el supuesto de que el proceso selectivo sea exclusivamente el concurso, la bolsa estará integrada por todos los aspirantes que se hayan presentado al proceso selectivo.

3. El orden de la bolsa se realizará en función de la puntuación obtenida por los aspirantes.

4. En el supuesto que para una misma plaza se hayan convocado varios procesos de estabilización, se procederá a la creación de una única bolsa con la integración de todos los aspirantes que se hayan presentado ordenados en función de su puntuación.

5. En el supuesto en el que esos varios procesos para una misma plaza contengan procesos selectivos distintos, los primeros puestos estarán ocupados por los candidatos que se hayan presentado a un proceso de concurso oposición.

6. Una vez aprobadas las bolsas, deberán remitirse al Boletín Oficial de la Provincia.”

Visto lo expuesto anteriormente, RESUELVE:

PRIMERO: Constituir la bolsa de personal laboral temporal como resultado del proceso de estabilización de monitor ludoteca conforme a la puntuación obtenida: APELLIDOS Y NOMBRE: 1.- BAREA ORIHUELA, MÓNICA  
PUNTUACIÓN TOTAL: 10,37

SEGUNDO: Remitir el anuncio sobre la constitución de dicha bolsa al Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO: Dar cuenta al Pleno en la primera sesión de carácter ordinario que se celebre.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Paterna de Rivera, a 27/09/2024. EL SECRETARIO-INTERVENTOR EN COMISIÓN CIRCUNSTANCIAL, Rogelio Jesús Navarrete Manchado. Firmado.

Nº 152.497

### AYUNTAMIENTO DE SAN JOSE DEL VALLE ANUNCIO

Aprobada inicialmente la Ordenanza municipal reguladora de la Seguridad y Convivencia ciudadana de San José del Valle, por Acuerdo del Pleno de fecha 26.09.2024, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica (portal de transparencia) de este Ayuntamiento en la siguiente dirección: <https://sanjosedelvalle.sedelectronica.es/transparencia/e51dc4c6-fe12-4d21-b82c-af6da0cd6b6d/>.

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación de la mencionada Ordenanza.

En San José del Valle a 27/09/2024. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.: Antonio González Carretero.

Nº 152.573

### AYUNTAMIENTO DE SAN JOSE DEL VALLE ANUNCIO

El Pleno en sesión ordinaria de fecha 26.09.2024, adoptó acuerdo de aprobación inicial de la modificación de la ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIO DE ABASTECIMIENTO DE AGUA Y LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE ALCANTARILLADO, para el ejercicio 2025.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales se somete el expediente al trámite de información pública mediante su publicación en el BOP y en el Tablón de Anuncios por plazo de 30 días a contar desde el siguiente a la inserción de este anuncio en el BOP a los efectos de que por cualquier interesado puedan examinarlo y presentar las alegaciones y reclamaciones que estimen pertinentes ante el Pleno del Ayuntamiento. En el caso de que no se presente ninguna reclamación, el acuerdo provisional, se elevará a definitivo de forma automática. Lo que se pone en general conocimiento.

En San José del Valle, a 27/09/2024. El Alcalde-Presidente, Fdo.: Antonio González Carretero.

Nº 152.577

### AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía nº 2024-1004 de fecha 25 de septiembre de 2024, se adoptó el siguiente acuerdo:

“Expediente n.º: 1445/2023

Resolución con número y fecha establecidos al margen

ANDRÉS CLAVIJO ORTIZ, ALCALDE PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA en uso de las atribuciones que me concede el art. 21 de la Ley 7/1985 de 2 de abril Reguladora de Bases del Régimen Local y en el artículo 41 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, DISPONGO:

DECRETO CONSTITUCIÓN BOLSA DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL COMO RESULTADO DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE MONITOR DEPORTIVO.

Visto que, en la sesión de carácter extraordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno el día 11 de diciembre de 2023, en su punto 1º, donde se

adopta el acuerdo sobre “Aprobación de reglamento regulador creación de bolsas de interinos como consecuencia de los procesos de estabilización y normas reguladoras de las bolsas de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera. Expediente 1445/2023”.

El mencionado Reglamento tiene por objeto crear bolsas de personal funcionario interino o personal laboral temporal específicas integradas por aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente y no habiendo superado este, si hayan obtenido la puntuación que se considere suficiente para considerar que ha superado el proceso.

Según el artículo 3 del Título II del Reglamento al que se hace referencia anteriormente, sobre la creación de bolsas de personal laboral temporal como resultado de los procesos de estabilización en el que expone textualmente que:

“1. Mediante Decreto de Alcaldía se procederá a la aprobación de bolsas de personal laboral temporal de las plazas que han sido objeto de estabilización conforme a lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

2. La bolsa está formada por todos aquellos candidatos que hayan superado el proceso selectivo, en el supuesto de que el proceso selectivo sea exclusivamente el concurso, la bolsa estará integrada por todos los aspirantes que se hayan presentado al proceso selectivo.

3. El orden de la bolsa se realizará en función de la puntuación obtenida por los aspirantes.

4. En el supuesto que para una misma plaza se hayan convocado varios procesos de estabilización, se procederá a la creación de una única bolsa con la integración de todos los aspirantes que se hayan presentado ordenados en función de su puntuación.

5. En el supuesto en el que esos varios procesos para una misma plaza contengan procesos selectivos distintos, los primeros puestos estarán ocupados por los candidatos que se hayan presentado a un proceso de concurso oposición.

6. Una vez aprobadas las bolsas, deberán remitirse al Boletín Oficial de la Provincia.”

Visto lo expuesto anteriormente, RESUELVE:

PRIMERO: Constituir la bolsa de personal laboral temporal como resultado del proceso de estabilización de monitor deportivo conforme a la puntuación obtenida:

APELLIDOS Y NOMBRE: 1.- PEÑA PÉREZ, MIRIAM

PUNTUACIÓN TOTAL: 10,28

SEGUNDO: Remitir el anuncio sobre la constitución de dicha bolsa al Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO: Dar cuenta al Pleno en la primera sesión de carácter ordinario que se celebre.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Paterna de Rivera, a 27/09/2024. EL SECRETARIO-INTERVENTOR EN COMISIÓN CIRCUNSTANCIAL. Rogelio Jesús Navarrete Manchado. Firmado. **Nº 152.596**

**AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA**  
**ANUNCIO**

Por Resolución de Alcaldía nº 2024-1000 de fecha 25 de septiembre de 2024, se adoptó el siguiente acuerdo:

“Expediente n.º: 1445/2023

Resolución con número y fecha establecidos al margen

ANDRÉS CLAVIJO ORTIZ, ALCALDE PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA en uso de las atribuciones que me concede el art. 21 de la Ley 7/1985 de 2 de abril Reguladora de Bases del Régimen Local y en el artículo 41 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, DISPONGO:

DECRETO CONSTITUCIÓN BOLSA DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL COMO RESULTADO DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE CONSERJE/ PEÓN/GUARDA DE INSTALACIONES DEPORTIVAS/POLIDEPORTIVO

Visto que, en la sesión de carácter extraordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno el día 11 de diciembre de 2023, en su punto 1º, donde se adopta el acuerdo sobre “Aprobación de reglamento regulador creación de bolsas de interinos como consecuencia de los procesos de estabilización y normas reguladoras de las bolsas de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera. Expediente 1445/2023”.

El mencionado Reglamento tiene por objeto crear bolsas de personal funcionario interino o personal laboral temporal específicas integradas por aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente y no habiendo superado este, si hayan obtenido la puntuación que se considere suficiente para considerar que ha superado el proceso.

Según el artículo 3 del Título II del Reglamento al que se hace referencia anteriormente, sobre la creación de bolsas de personal laboral temporal como resultado de los procesos de estabilización en el que expone textualmente que:

“1. Mediante Decreto de Alcaldía se procederá a la aprobación de bolsas de personal laboral temporal de las plazas que han sido objeto de estabilización conforme a lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

2. La bolsa está formada por todos aquellos candidatos que hayan superado el proceso selectivo, en el supuesto de que el proceso selectivo sea exclusivamente el concurso, la bolsa estará integrada por todos los aspirantes que se hayan presentado al proceso selectivo.

3. El orden de la bolsa se realizará en función de la puntuación obtenida por los aspirantes.

4. En el supuesto que para una misma plaza se hayan convocado varios procesos de estabilización, se procederá a la creación de una única bolsa con la integración de todos los aspirantes que se hayan presentado ordenados en función de su puntuación.

5. En el supuesto en el que esos varios procesos para una misma plaza contengan procesos selectivos distintos, los primeros puestos estarán ocupados por los candidatos que se hayan presentado a un proceso de concurso oposición.

6. Una vez aprobadas las bolsas, deberán remitirse al Boletín Oficial de la Provincia.”

Visto lo expuesto anteriormente, RESUELVE:

PRIMERO: Constituir la bolsa de personal laboral temporal como resultado del proceso de estabilización de conserje/peón/guarda de instalaciones deportivas/polideportivo, conforme a la puntuación obtenida:

APELLIDOS Y NOMBRE	PUNTUACIÓN TOTAL
1.- MENACHO ORIHUELA, EFRAÍN	11,56
2.- ROMANO CHACÓN, ANTONIO MANUEL	8,24
3.- GÓMEZ REYES, JUAN ANTONIO	7,26

SEGUNDO: Remitir el anuncio sobre la constitución de dicha bolsa al Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO: Dar cuenta al Pleno en la primera sesión de carácter ordinario que se celebre.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Paterna de Rivera, con firma electrónica. EL SECRETARIO-INTERVENTOR EN COMISIÓN CIRCUNSTANCIAL. Rogelio Jesús Navarrete Manchado.

**Nº 152.600**

**AYUNTAMIENTO DE PUERTO SERRANO**  
**ANUNCIO BOP**

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR ENTRADA DE VEHICULOS A TRAVES DE LA ACERA, RESERVAS DE VIA PUBLICA PARA APARCAMIENTO EXCLUSIVO, PARADA DE VEHICULOS, CARGA Y DESCARGA DE MERCANCIAS DE CUALQUIER CLASE.

ARTICULO 1º.- FUNDAMENTO Y NATURALEZA.

En uso de las facultades conferidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, de Bases del Régimen Local y el artículo 20.3h) del real decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba del texto refundido de la ley, reguladoras de la ley de haciendas locales, el Ayuntamiento de Puerto Serrano, de conformidad con lo dispuesto en los artículos de 15 a 19 del TRLHL, acuerda establecer una tasa por la utilización privativa o aprovechamiento especial del terrenos de dominio público local con entradas de vehículos a través de las aceras, reservas de la vía pública para aparcamientos exclusivos, parada de vehículos, carga y descarga de mercancías en la vía pública, que se regirá por la presente ordenanza fiscal, cuyas normas atienden a lo prevenido en los artículos 20 y siguientes del referido texto refundido de la ley reguladora de las haciendas locales.

ARTICULOS 2º.- HECHO IMPONIBLE.

Constituye el hecho imponible de esta tasa la utilización privativa o aprovechamiento especial del dominio público local consistente en la entrada de vehículos a través de las aceras y reservas de la vía pública para aparcamientos exclusivo, parada de vehículos, carga y descarga de mercancías de cualquier clase, especificado en las tarifas que se recogen en la presente ordenanza.

ARTICULOS 3º.- SUJETOS PASIVOS.

Son sujetos pasivos contribuyentes las personas físicas y jurídicas así como las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, general tributaria que disfruten, utilicen o aprovechen especialmente el dominio público local en beneficio particular, en alguno de los supuestos previstos en las tarifas de esta ordenanza.

ARTICULO 4º.- RESPONSABLES.

Responderán solidariamente de la deuda tributaria del sujeto pasivo, las personas físicas o jurídicas y entidades a que se refiere el artículo 42 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, general tributaria.

Responderán subsidiariamente de la deuda tributaria del sujeto pasivo las personas o entidades a que se refiere el artículo 43 de la Ley 58/2003, 17 de diciembre, general tributaria, en los supuestos y con el alcance que señala el referido precepto.

ARTICULO 5º.- EXENCIONES.

Respecto a la exacción de la tasa reguladora mediante la presente ordenanza no se reconocerá otra exención o beneficio fiscal que los expresamente previstos en las normas con rango de la ley o los derivados de los tratados internacionales.

ARTICULO 6.- TARJETAS BLANCAS:

Se otorgará la tarjeta blanca a aquellos usuarios que cumplan los siguientes requisitos:

1. Sean titulares de la plaza de garaje.
2. Se asignará la citada tarjeta con el mismo número de vado.
3. Que la plaza de garaje reúna todas las características en cuanto a espacio y longitud se refiere, permitiendo el estacionamiento de vehículos en la misma sin afectar a terceros.
4. Tener la placa de vado en vigor.
5. Informe de la Policía Local favorable.
6. La utilización de la tarjeta blanca implica poder estacionar vehículos en la puerta de garaje de un determinado titular, siempre que éste tenga placa de vado oficial autorizada (con su número correspondiente) y cumpla además los requisitos antes especificados.

La concesión de la misma estará supeditada al preceptivo informe policial, teniendo en cuenta que no puede producir agravios a terceras personas ni afectar a

fluidez y seguridad del tráfico, por lo que tendrán una periodicidad de 3 años como máximo, siendo obligatoria la revisión de la misma transcurrido dicho plazo.

La revisión de la tarjeta blanca se podrá realizar de oficio antes del periodo arriba citado si se comprueban modificaciones en las calles, cambios en las situaciones personales de las personas usuarias/titulares u otras causas sobrevenidas que, de haber existido con anterioridad, habrían supuesto la denegación de las mismas.

La Administración podrá iniciar de oficio la concesión de vado en aquellos casos en que conozca el ejercicio de una persona particular del derecho que le otorga una Licencia Municipal para la actividad de garaje, en cuyo caso, comprobada la existencia de dicho acto administrativo y previa notificación a la persona titular de la licencia, se procederá a su otorgamiento y alta en los Padrones Municipales afectados momento a partir del cual la persona titular quedará sujeta a cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ordenanza sustantiva y fiscal.

#### ARTICULO 7º.-CUOTA TRIBUTARIA.

La tarifa por la utilización privativa o el aprovechamiento especial a que se refiere esta ordenanza sera la siguiente:

Epígrafe 1º Entrada de vehículos con modificación de rasante.	Euros/año
Hasta 3 metros.	10,50
Por cada metro o fracción.	3,60
Epígrafe 2º Entrada de vehículos sin modificación de rasante.	
Hasta 3 metros	8,30
Por cada metro o fracción.	2,55
Epígrafe 3º Reserva de espacios en las vías públicas y terreno de uso público concedidas a locales, entidades o particulares para aparcamiento exclusivo o prohibición de estacionamiento:	
Hasta 5 metros	72,10
Por cada metro o fracción.	14,35
Epígrafe 4º.- Reserva de espacios en las vías publicas para carga y descarga de mercancías.	
Hasta 5 metros	72,10
Por cada metro fracción.	14,35
Epígrafe 5º.- Por reserva de espacios en las vías publicas y aparcamiento exclusivo de autobuses.	
Hasta 5 metros	91,55
Por cada metro fracción.	18,00
Epígrafe 6º.Vados	
Vados de carácter permanente, hasta tres metros	28,10
Por cada metro mas	9,30
Vados horarios, hasta tres metros	21,60
Por cada metro mas	9,30
Epígrafe 8º.- Venta de placas	
De vados	18,00
De reserva para carga y descarga	18,00
Epígrafe 8º.- Placas blancas, autorización para poder aparcar en el mismo vado siendo propietario.	
De vados.	42,15
2 vehículos	52,68
3 vehículos o más	64,20

#### ARTICULO 8º.- PERIODO IMPOSITIVO Y DEVENGO.

El periodo impositivo coincide con el periodo de la autorización para la utilización privativa o el aprovechamiento especial. Cuando se trate de autorizaciones prorrogadas, el periodo impositivo coincide con el año natural.

Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir:

- A) Tratándose de nuevos aprovechamientos o utilizaciones, cuando se inicien estos.  
B) Tratándose se aprovechamiento o utilizaciones ya autorizados y prorrogados, el 1 de enero de cada año.

#### ARTICULO 9º.- GESTIÓN.

1- Las cantidades exigibles con arreglo a las anteriores tarifas se liquidarán por cada utilización privativa o aprovechamiento especial solicitado o realizado y serán irreducibles por los periodos naturales de tiempos señalados en los respectivos epígrafes.

2- Las personas interesadas en la concesión de utilizaciones privativas o aprovechamientos especiales de la vía pública regulados en estas ordenanzas deberán solicitar previamente la correspondiente licencia y no se consentirá ninguna utilización privativa o aprovechamiento especial de dominio público hasta tanto no se haya abonado la primera liquidación y obtenido la licencia por los interesados.

3- Si no se ha determinado con exactitud la duración del aprovechamiento, una vez autorizada la ocupación, se entenderá prorrogada mientras no se acuerde su caducidad por la Alcaldía o se presente la declaración de baja por el interesado, la cual surtirá efecto a partir del devengo inmediato siguiente a la fecha de presentación de la baja. Quienes incumplan tal requisito seguirán obligado el pago de la tasa.

4- Los titulares de licencias deberán adquirir la placa reglamentaria para la señalización del aprovechamiento. La falta de instalación de las placas o el empleo de otras distintas a las reglamentarias, impedirán a los titulares de las licencias el ejercicio de sus derechos al aprovechamiento.

5- De conformidad con lo establecido en el artículo 24.5 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, cuando las utilizaciones privativas o

los aprovechamientos especiales de terrenos de uso público local regulados en esta ordenanza lleven aparejados la destrucción o deterioro del dominio público local, el beneficiario, sin perjuicio del pago de la tasa a que hubiere lugar, estarán obligados a reintegro de los dañados.

6- El Ayuntamiento podrá denegar la apertura de garajes que, por sus condiciones geométricas, urbanísticas o de tráfico, así lo aconsejen, por lo que tampoco habrá lugar a la expedición de la respectiva licencia.

7- El ingreso de la tasa correspondiente se efectuará:

A) Tratándose de concesiones de nuevos aprovechamientos en la vía pública, en el momento de solicitar la correspondiente licencia.

B) Tratándose de concesiones de aprovechamientos ya autorizados y prorrogados el pago se efectuará anualmente mediante recibo cobrado del correspondiente padrón fiscal.

8- Anualmente se formará un padrón en el que figurara los contribuyente afectados y las cuotas respectivas que hayan de liquidarse por aplicación de la presente ordenanza, el cual será expuesto al público por quince días a efectos de reclamaciones, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincial y previa publicación de edictos en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

9- Transcurridos el plazo de la exposición al público, el Ayuntamiento resolverá sobre las reclamaciones presentadas y aprobará definitivamente el Padrón, que servirá de base para los documentos cobratorios correspondiente.

10- El pago de dicha tasa se efectuará por ingreso directo en la Tesorería Municipal o en la cuenta corriente bancaria de este Ayuntamiento designada a tal efecto.

#### ARTICULO 10º.- INFRACCIONES Y SANCIONES.

En lo relativo a la calificación de las infracciones tributarias, así como a la determinación de las sanciones que por las mismas correspondan en cada caso, se aplicara el régimen previsto en la Ley 53/2008, de 17 de Diciembre, General Tributaria y en las disposiciones que contemplan y desarrollan.

#### DISPOSICION FINAL

Esta ordenanza sustituye cualquier otra que regule la misma materia y entrará en vigor el día de su publicación en el boletín oficial de la provincia, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

30/09/2024. EL ALCALDE-PRESIDENTE. FIRMADO: DANIEL PEREZ MARTINEZ.

Nº 152.633

### AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA

#### ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía nº 2024-1005 de fecha 25 de septiembre de 2024, se adoptó el siguiente acuerdo:

“Expediente n.º: 1445/2023

Resolución con número y fecha establecidos al margen

ANDRÉS CLAVIJO ORTIZ, ALCALDE PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA en uso de las atribuciones que me concede el art. 21 de la Ley 7/1985 de 2 de abril Reguladora de Bases del Régimen Local y en el artículo 41 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, DISPONGO:

#### DECRETO CONSTITUCIÓN BOLSA DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL COMO RESULTADO DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE ALBAÑIL/OFICIAL PRIMERA/OFICIAL DE VÍAS Y OBRAS.

Visto que, en la sesión de carácter extraordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno el día 11 de diciembre de 2023, en su punto 1º, donde se adopta el acuerdo sobre “Aprobación de reglamento regulador creación de bolsas de interinos como consecuencia de los procesos de estabilización y normas reguladoras de las bolsas de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera. Expediente 1445/2023”.

El mencionado Reglamento tiene por objeto crear bolsas de personal funcionario interino o personal laboral temporal específicas integradas por aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente y no habiendo superado este, si hayan obtenido la puntuación que se considere suficiente para considerar que ha superado el proceso.

Según el artículo 3 del Título II del Reglamento al que se hace referencia anteriormente, sobre la creación de bolsas de personal laboral temporal como resultado de los procesos de estabilización en el que expone textualmente que:

“1. Mediante Decreto de Alcaldía se procederá a la aprobación de bolsas de personal laboral temporal de las plazas que han sido objeto de estabilización conforme a lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

2. La bolsa está formada por todos aquellos candidatos que hayan superado el proceso selectivo, en el supuesto de que el proceso selectivo sea exclusivamente el concurso, la bolsa estará integrada por todos los aspirantes que se hayan presentado al proceso selectivo.

3. El orden de la bolsa se realizará en función de la puntuación obtenida por los aspirantes.

4. En el supuesto que para una misma plaza se hayan convocado varios procesos de estabilización, se procederá a la creación de una única bolsa con la integración de todos los aspirantes que se hayan presentado ordenados en función de su puntuación.

5. En el supuesto en el que esos varios procesos para una misma plaza contengan procesos selectivos distintos, los primeros puestos estarán ocupados por los candidatos que se hayan presentado a un proceso de concurso oposición.

6. Una vez aprobadas las bolsas, deberán remitirse al Boletín Oficial de la Provincia.”

Visto lo expuesto anteriormente, RESUELVE:

PRIMERO: Constituir la bolsa de personal laboral temporal como resultado del proceso de estabilización de albañil/oficial primera/oficial de vías y obras conforme a la puntuación obtenida:

APELLIDOS Y NOMBRE	PUNTUACIÓN TOTAL
1.- DIOSDADO MORENO, FRANCISCO JAVIER	8,45
2.- GARCÍA MATA, JUAN JESÚS	8,08
3.- ORIHUELA GONZÁLEZ, FRANCISCO	8,06
4.- ORIHUELA VEGA, ANTONIO	7,79
5.- PERNÍA DOMÍNGUEZ, ALFREDO	6,11

SEGUNDO: Remitir el anuncio sobre la constitución de dicha bolsa al Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO: Dar cuenta al Pleno en la primera sesión de carácter ordinario que se celebre.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Paterna de Rivera, con firma electrónica. EL SECRETARIO-INTERVENTOR EN COMISIÓN CIRCUNSTANCIAL. Fdo.: Rogelio Jesús Navarrete Manchado.

Nº 152.644

**AYUNTAMIENTO DE BARBATE**

**ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA CÁDIZ**

Por Resolución de Alcaldía n.º BRREC-00374-2024 de fecha 24 de septiembre de 2024 del Ayuntamiento de Barbate, se ha concluido proceso selectivo y se ha efectuado nombramiento como Policía Local.

Por Resolución de Alcaldía n.º BRREC-00374-2024 de fecha 24/09/2024 de fecha, una vez concluido el procedimiento selectivo, se ha efectuado el nombramiento a favor de, a excepción del Sr. Toledo que ya ostenta dicho nombramiento y la aparición en el presente escrito, tiene la finalidad de establecer el escalafón mencionado:

	APELLIDOS, NOMBRE	DNI
1	CABALLERO GARCÍA, JAVIER	44****3T
2	MÁRQUEZ DURÁN, CRISTIAN	75****6Y
3	GARCÍA JIMÉNEZ, JOSÉ ALEJANDRO	47****3H
4	RUIZ RUIZ, JUAN ANTONIO	44****7G
5	HERRERA MUÑOZ, ALFONSO	75****1W
6	PÉREZ MONTERO, ALAÍN	09****0G
7	TOLEDO LÓPEZ, ANTONIO JESÚS	48****6F

Característica de la plaza:

Grupo	C
Subgrupo	C1
Escala	Básica
Categoría	Agente de Policía Local
Nº de Vacantes	7

Lo que se hace público a los efectos del artículo 25.2 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

27 de septiembre de 2024. Fdo.: Gemma Rivera Barroso. CONCEJAL-DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS.

Nº 152.718

**AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION**

**ANUNCIO FORMALIZACIÓN CONTRATO RESPONSABLE PLAYAS. ESTABILIZACIÓN**

Con fecha 19 de septiembre de 2024 el Sr. Alcalde-Presidente ha dictado Decreto, inscrito en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía al número 03597/2024, del siguiente tenor literal:

“Resultando que ha finalizado el proceso selectivo para cubrir en propiedad una plaza de Responsable de Playas, Grupo C, Subgrupo C1(LFA), vacante en la plantilla de personal e incluidas en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2021 Extraordinaria de estabilización de empleo temporal, por el sistema de concurso previsto en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y cuyas Bases que han de regir los procesos selectivos fueron publicadas en el BOP de Cádiz n.º 228, de 29 de noviembre de 2022 y en el BOJA n.º 94, de 19 de mayo de 2023, convocada mediante anuncio publicado en el BOE n.º 19, de 22 de enero de 2024.

Resultando que el Tribunal Calificador en fecha 2 de septiembre ha efectuado propuesta definitiva de contratación como personal laboral fijo a favor del aspirante que ha obtenido la puntuación definitiva más alta en el proceso selectivo.

Considerando Informe de la Responsable de Recursos Humanos, de 9 de septiembre de 2024, manifestando que el aspirante propuesto ha presentado, dentro de plazo, los documentos previstos en la Base segunda de las que rigen la citada convocatoria.

Y visto Informe n.º 931/2024 del Viceinterventor de Fondos Accidental, de 24 de julio, de fiscalización favorable a la tramitación del expediente.

En virtud de las atribuciones que me confiere la base 9ª de este proceso selectivo, el art. 47 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración

General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local vengo a

RESOLVER:

Primero.- Autorizar la formalización de contrato como personal laboral fijo del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, de conformidad con lo establecido en el art. 33 del real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, para ocupar una plaza de Responsable de Playas adscrito al Grupo C, Subgrupo C1 (LFA), a jornada completa, al personal que a continuación se detalla:

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	DENOMINACIÓN PLAZA	(1)	CÓDIGO PLAZA	(2)
FOSELA GARCIA RAFAEL ALEJANDRO	***4770**	RESPONSABLE DE PLAYAS	L	434.021	C1 (LFA)

(1) F/L (PLAZA) (2) GRUPO RETRIBUTIVO

Segundo.- A la plaza indicada se le adjudica con carácter definitivo el puesto de Responsable de Playas identificado con el código LB.A.009 en la vigente Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, adscritos al Área de Servicios Operativos e Infraestructura, Servicio de Playas.

Tercero.- Reconocer a efectos de trienios la antigüedad del personal relacionado que viene prestando servicios en este Ayuntamiento.

Cuarto.- Proceder a la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, que será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos, así como en el Tablón de Edictos de la página web corporativa del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción.

Quinto.- Comunicar al interesado que la formalización del contrato de la persona propuesta surtirá sus efectos en el plazo máximo de tres días naturales si no implica cambio de residencia de la persona empleada, a contar desde el día siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el BOP de Cádiz.

Sexto.- Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre de la presente Resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42 del RD 2568/1986, de 28 de Noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales. ”

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción a 30/09/2024. EL ALCALDE. Fdo. Jose Juan Franco Rodríguez DOY FE, LA SECRETARIA GRAL. Fdo. Carmen Rocío Ramírez Bernal.

Nº 153.571

**VARIOS**

**AGUA Y RESIDUOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR, S.A.**

**ARCGISA**

INICIO DEL PLAZO DE PRESENTACION DE SOLICITUDES DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN AGUA Y RESIDUOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR, S.A. (ARCGISA)

El 23 de diciembre de 2022, se publicaron las bases con criterios de selección que regulan el proceso de estabilización de empleo temporal en ARCGISA, cuyo sistema de selección se llevará a cabo según lo establecido en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, según lo siguiente:

Nº	Nombre del puesto	Grupo profesional	Nivel	Jornada
1	Técnico/a de Atención al Cliente	2		Completa
2	Fontanero/a	3	2	Completa
1	Operario/a Mantenimiento	6		Completa

Tal y como se recoge en su apartado cuarto, el plazo de presentación de las solicitudes, junto con la documentación acreditativa correspondiente, será dentro de los diez días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio, las cuales deberán presentarse por los medios establecidos en dichas bases.

Veintidós de septiembre de dos mil veinticuatro. El Consejero Delegado. Manuel Abellan San Roman. Firmado.

Nº 148.748

**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