

## ADMINISTRACION DEL ESTADO

### MINISTERIO DEL INTERIOR JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA JEFE PROVINCIAL DE TRÁFICO DE CÁDIZ SOBRE MEDIDAS ESPECIALES DE ORDENACIÓN DE LA CIRCULACIÓN CON MOTIVO DE LA CELEBRACIÓN DE EVENTOS EN DISTINTAS LOCALIDADES DE LA PROVINCIA.

Antecedentes de Hecho. -

La celebración el día 31 de julio la cabalgata de la Feria de San Enrique de Guadiaro, los días 16 y 17 de agosto el evento La Noche en Blanco de Espera, los días 23, 24 y 25 el evento Fiestas Mayores de Grazalema, afectando en su desarrollo a vías interurbanas, implica la necesidad de establecer un dispositivo especial para que la circulación sea, en todo momento, lo más segura y fluida posible.

Fundamentos de Derecho. -

En virtud de lo establecido en los artículos 5 y 6 de la Ley 6/2015, de 30 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, corresponde a la Dirección General de Tráfico la ordenación, control y gestión de la circulación en las vías interurbanas.

El Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Circulación, establece que:

Artículo 37. Ordenación especial del tráfico por razones de seguridad o fluidez de la circulación.

1. Cuando razones de seguridad o fluidez de la circulación lo aconsejen, podrá ordenarse por la autoridad competente otro sentido de circulación, la prohibición total o parcial de acceso a partes de la vía, bien con carácter general, bien para determinados vehículos o usuarios, el cierre de determinadas vías, el seguimiento obligatorio de itinerarios concretos o la utilización de arcenes o carriles en sentido opuesto al normalmente previsto. 2. Para evitar entorpecimiento a la circulación y garantizar su fluidez, se podrán imponer restricciones o limitaciones a determinados vehículos y para vías concretas, que serán obligatorias para los usuarios afectados.

3. El cierre a la circulación de una vía objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial sólo se realizará con carácter excepcional y deberá ser expresamente autorizado por el organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, por la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, salvo que esté motivada por deficiencias físicas de la infraestructura o por la realización de obras en ésta; en tal caso la autorización corresponderá al titular de la vía, y deberá contemplarse, siempre que sea posible, la habilitación de un itinerario alternativo y su señalización. El cierre y la apertura al tráfico habrá de ser ejecutado, en todo caso, por los agentes de la autoridad responsable de la vigilancia y disciplina del tráfico o del personal dependiente del organismo titular de la vía responsable de la explotación de ésta. Las autoridades competentes a que se ha hecho referencia para autorizar el cierre a la circulación de una carretera se comunicarán los cierres que hayan acordado.

4. El organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, así como los organismos titulares de las vías, podrán imponer restricciones o limitaciones a la circulación por razones de seguridad o fluidez del tráfico, a petición del titular de la vía o de otras entidades, como las sociedades concesionarias de autopistas de peaje, y quedará obligado el peticionario a la señalización del correspondiente itinerario alternativo fijado por la autoridad de tráfico, en todo su recorrido. [...]

Artículo 38. Circulación en autopistas y autovías.

1. Se prohíbe circular por autopistas y autovías con vehículos de tracción animal, bicicletas, ciclomotores y vehículos para personas de movilidad reducida.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, los conductores de bicicletas mayores de 14 años podrán circular por los arcenes de las autovías, salvo que por razones justificadas de seguridad vial se prohíba mediante la señalización correspondiente. Dicha prohibición se complementará con un panel que informe del itinerario alternativo.

2. Todo conductor que, por razones de emergencia, se vea obligado a circular con su vehículo por una autopista o autovía a velocidad anormalmente reducida, regulada en el artículo 49.1, deberá abandonarla por la primera salida.

3. Los vehículos especiales o en régimen de transporte especial que excedan de las masas o dimensiones establecidas en el Reglamento General de Vehículos podrán circular, excepcionalmente, por autopistas y autovías cuando así se indique en la autorización complementaria de la que deben ir provistos, y los que no excedan de dichas masas o dimensiones, cuando, con arreglo a sus características, puedan desarrollar una velocidad superior a 60 km/h en llano y cumplan las condiciones que se señalan en el anexo III de este reglamento.

Artículo 39. Limitaciones a la circulación.

1. Con sujeción a lo dispuesto en los apartados siguientes, se podrán establecer limitaciones de circulación, temporales o permanentes, en las vías objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, cuando así lo exijan las condiciones de seguridad o fluidez de la circulación.

2. En determinados itinerarios, o en partes o tramos de ellos comprendidos dentro de las vías públicas interurbanas, así como en tramos urbanos, incluso travessías, se podrán establecer restricciones temporales o permanentes a la circulación de camiones con masa máxima autorizada superior a 3.500 kilogramos, furgones, conjuntos de vehículos, vehículos articulados y vehículos especiales, así como a vehículos en general que no alcancen o no les esté permitido alcanzar la velocidad mínima que pudiera fijarse, cuando, por razón de festividades, vacaciones estacionales o desplazamientos masivos de vehículos, se prevean elevadas intensidades de tráfico, o cuando las condiciones en que ordinariamente se desarrolle aquél lo hagan necesario o conveniente.

Asimismo, por razones de seguridad podrán establecerse restricciones temporales o permanentes a la circulación de vehículos en los que su propia peligrosidad o la de su carga aconsejen su alejamiento de núcleos urbanos, de zonas ambientalmente sensibles o de tramos singulares como puentes o túneles, o su tránsito fuera de horas de gran intensidad de circulación.

3. Corresponde establecer las aludidas restricciones al organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, a la autoridad de tráfico de la comunidad autónoma que tenga transferida la ejecución de la referida competencia [...]

Por todo cuanto antecede, Resuelvo:

Autorizar las siguientes medidas especiales de regulación del tráfico:

- 31/07/2025, corte estático de la circulación en la carretera A-2102 (pk 5+320 al pk 5+500), entre las 20:40 y las 21:10 horas.
- 31/07/2025, corte estático de la circulación en la carretera A-2102 (pk 5+540 al pk 5+500), entre las 22:00 y las 22:50 horas.
- 16/08/2025, corte estático de la circulación en la carretera A-393 (pk 6+900 al pk 7+200), entre las 19:00 y las 06:00 del día 17/08/2025.
- 23/08/2025, corte estático de la circulación en la carretera A-372 (pk 48+300 al pk 48+900), entre las 19:00 y las 20:30 horas.
- 24/08/2025, corte estático de la circulación en la carretera A-372 (pk 48+300 al pk 48+900), entre las 12:00 y las 13:30 horas.
- 25/08/2025, corte estático de la circulación en la carretera A-372 (pk 48+300 al pk 48+900), entre las 12:00 y las 13:30 horas.

25 de julio de 2025. LA JEFE PROVINCIAL. Ana B. Cobos Rodríguez.

Firmado.

Nº 123.589

## JUNTA DE ANDALUCIA

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

#### CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CADIZ

Expediente: 11/01/0176/2025

Fecha: 21/07/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO

Código 11000065011981.

Visto el texto Convenio Colectivo provincial de Hostelería de Cádiz 2025/2028, suscrito por la representación del Sector y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 11/07/2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342 /2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio provincial de Hostelería de Cádiz 2025/2028, 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, en la fecha certificada. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, DANIEL SANCHEZ ROMAN.

#### CAPITULO PRIMERO NORMAS GENERALES

ART. 1º.- AMBITO TERRITORIAL. - El presente Convenio Colectivo vincula a cuantas empresas y establecimientos incluidos en el ámbito funcional de este Convenio, radiquen o desarrollen sus actividades en la provincia de Cádiz.

ART. 2º.- AMBITO FUNCIONAL. - El presente convenio colectivo afecta y vincula a todas las empresas dedicadas a la hostelería y reguladas por el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH), que se encuentran afiliadas a la federación HORECA, de las respectivas asociaciones de Hospedaje, Restaurantes-Cafeterías y Cafés-Bares y Tabernas.

No obstante, lo anterior, por haberse negociado entre la patronal HO.RE. CA. y la Centrales Sindicales CCOO y UGT, cuya capacidad y representación en el Sector se consideran mutuamente como ampliamente mayoritarios, sus normas serán de aplicación a todas las Empresas del Sector, cuando independientemente de su titularidad y fines perseguidos realicen en instalaciones fijas o móviles, tanto de manera permanente como ocasional esta actividad de Hostelería; si por parte de la Autoridad Laboral no se manifestare impedimento legal.

Las heladerías que expendan bebidas se incluyen en el nomenclátor de industrias y actividades de la industria de Hostelería, junto con Cafés-Bares, Cafés, Bares Americanos, Whiskerías, Cervecerías y Chocolaterías. Asimismo, las Residencias Geriátricas (de ancianos) y Asilos de carácter privado se incluyen en el nomenclátor de la industria de Hostelería, junto con Hoteles, Hostales, Hoteles-Residencias, Hostales-Residencias, Albergues, Paradores, Hoteles-Apartamentos, Residencias-Apartamentos, etc..., siempre que no se trate de establecimientos que presten asistencia sanitaria, caso en el que se excluirán de la aplicación de este Convenio.

Las Heladerías que expendan única y exclusivamente helados y productos lácteos, como tal, no pertenecen a la industria de Hostelería.

ART. 3º.- AMBITO PERSONAL. - Las normas establecidas en este pacto se aplicarán a la totalidad de las personas trabajadoras vinculadas con las empresas incluidas en los artículos anteriores, con excepción del personal a que hace mención el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación, respectivamente.

A las actividades desarrolladas por las camareras/os de piso, personal de restaurante, cocina y recepción, cualquiera que sea la empresa para la que preste sus servicios, les serán de aplicación las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo.

**ART. 4º.- AMBITO TEMPORAL Y PRORROGA.** - Este Convenio Colectivo comenzará a surtir sus efectos desde el día 1 de enero del 2025, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del 2028, prorrogándose de forma tácita si no mediara denuncia con dos meses de antelación a su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte.

El contenido articulado del Convenio se mantendrá en vigor, una vez concluida la duración del mismo, hasta tanto no se pacte otro nuevo Convenio que sustituya al presente.

## CAPITULO SEGUNDO REGIMEN DE RETRIBUCION

**ART. 5º.- SALARIO BASE.** - Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tienen derecho por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base mensual que, para cada categoría y tipo de establecimiento, se señala en los Anexos del Convenio y que tienen el carácter de mínimas.

Se respetarán todos los acuerdos y pactos salariales de sustitución del sistema de porcentajes de servicio, tanto verbales como escritos, existentes en las empresas.

**ART. 6º.- ANTIGÜEDAD.** - Se abonará para todas las categorías la cantidad que resulte de aplicar a una base de 625,82 Euros, la siguiente escala:

- a) Un 4% al cumplirse cinco años, en la empresa.
- b) Un 8% al cumplirse los diez años.
- c) Un 12% al cumplirse los quince años.
- d) Un 16% al cumplirse los veinte años.
- e) Un 20% al cumplirse los veinticinco años.

Al personal fijo discontinuo, se le calculará la antigüedad requerida para percibir quinquenios, sin excluirles los periodos no trabajados, computándose la misma por años naturales. Sólo a los efectos del cálculo de las indemnizaciones por despido, la antigüedad se computará por periodos trabajados y no por años naturales.

La Tabla de antigüedad señalada con anterioridad entrará en vigor a todos los efectos y para todos los trabajadores el día 1 de enero de 1996, respetándose las cantidades superiores que viniesen cobrando las personas trabajadoras con anterioridad a esa fecha como garantía personal. Estas cantidades tienen carácter de no absorbibles, ni compensables por futuras subidas del Convenio.

**ART. 7º.- NOCTURNIDAD.** - Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza tendrá una retribución específica, incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base.

Se hace constar que, en las tablas salariales para el personal de noche, no se ha establecido ningún salario especial por su condición de nocturno.

A partir del 1 de enero de 1997, todo el personal que se contrate con carácter de nuevo percibirá este complemento a partir de las 00'00 horas.

Para calcular al valor/hora sobre el que aplicar el incremento pactado en este artículo, se empleará la siguiente fórmula:

### SALARIO BASE X 12

Horas Anuales

**ART. 8º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.** - Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad de las percepciones mínimas fijadas en los Anexos del presente Convenio, con inclusión de los aumentos por antigüedad correspondiente y la garantía personal quien la tuviera.

Su abono se efectuará antes de los días 15, o el inmediato anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses correspondientes (Julio y Diciembre).

Se establece una paga extraordinaria de 30 días de salario base más antigüedad y garantía personal quien tuviere, que será abonada a las personas trabajadoras antes del día 15 del mes de Octubre de cada año.

Las Pagas Extraordinarias podrán ser objeto de prorrateo mensual mediante acuerdo escrito entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Quienes no hayan completado un año de servicio en la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado.

**ART. 9º.- PLUS DE TRANSPORTE.** - Se establece para todo el personal de hostelería un Plus de Transporte de 2,89 Euros por día trabajado.

Este concepto tiene la condición de suplido de conformidad con lo establecido en el art. 26.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. 2/2015 de 23 de octubre, pero en ningún caso sustituye a cualquier otro plus de locomoción, distancia o kilometraje que hubiera establecido con antelación la empresa.

El citado plus de transporte no se devengará por tanto en las gratificaciones extraordinarias ni en los días que no se trabaje, pero si en aquellos días que, aún siendo festivos, no laborables o de descanso, la persona trabajadora prestara servicios.

En aquellos hoteles que se encuentren situados fuera del casco urbano el plus recogido en el primer párrafo de este artículo será sustituido por otro de la misma naturaleza y condiciones de aplicación, pero con una cuantía de 3,79 Euros por día trabajado.

Esta cantidad podrá ser absorbida o compensada por aquellas otras que con anterioridad se vinieran pagando.

**ART. 10º.- ROPA DE TRABAJO.** - Las empresas vendrán obligadas a facilitar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados y empleadas, o, en caso contrario, a su compensación en metálico. En caso de que la ropa utilizada sea el uniforme clásico de la hostelería nacional y no se facilite por la empresa, sólo abonará por este concepto la cantidad de 24,35 Euros mensuales durante doce meses. En los casos en que la empresa entregue uniformes o ropas, consistirá en dos equipos, uno de verano y otro de invierno de cada año natural, así como, al menos, dos pares de zapatos, debiendo utilizar únicamente tales prendas durante el trabajo.

**ART. 11º.- MANUTENCION** - Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, que presten sus servicios en establecimientos en que se sirvan comidas (almuerzo y/o cena), tendrán derecho como complemento salarial en especie, a la manutención. La compensación económica por manutención se eleva a 37,36 Euros, siendo en todo caso potestativa del trabajador o trabajadora la sustitución del complemento en especie por la compensación económica, salvo en Cafeterías, en que la sustitución corresponde decidirla a la empresa.

En los apartamentos y hoteles, que no sirvan comidas, sólo tendrán la obligación al abono en metálico de la manutención, por importe de 37,36 Euros.

**ART. 11º. BIS ALOJAMIENTO.** - Las personas trabajadoras que presten sus servicios en empresas que realicen actividades de alojamiento, cualquiera que sea la clase de establecimiento, tendrán derecho a la compensación económica por este concepto que se eleva a 7,58 Euros.

**ART. 12º.- QUEBRANTO DE MONEDA.** - La persona trabajadora que tenga la categoría laboral de Cajero/a y así este contratado, recibirá en concepto de quebranto, una compensación de 29,80 Euros mensuales. El/la Receptorista que realice funciones de Caja percibirá en concepto de quebranto la misma cantidad antes citada.

**ART. 13º.- DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS.** - Las empresas que no entregarán a sus trabajadores y trabajadoras los útiles y herramientas necesarias para sus trabajos, y fueran propiedad de éstos, abonarán en compensación por su desgaste la cantidad de 37,25 Euros trimestrales.

**ART. 14º.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.** - Serán considerados servicios extraordinarios aquellos ocasionales, tales como banquetes, lunch, bodas, grupos (desayunos), que no puedan ser atendidos únicamente por el personal de la empresa.

Las empresas se comprometen a contratar para este tipo de servicios a personas trabajadoras en paro, registrados en la Oficina de Empleo e inscritos como Profesionales de Hostelería.

Estos trabajadores/as deberán cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social, estando obligadas las empresas a darles de alta y, en general, a todas las condiciones establecidas por la normativa vigente.

En aquellos servicios que tengan lugar fuera del casco urbano, será de cuenta de la empresa el desplazamiento de este personal, así como su manutención.

Para este tipo de servicios especiales se establece un número de comensales a atender por cada camarero/a que podrá oscilar entre 15 y 20. Cuando se trate de aperitivos o lunch, el citado número será 25 a 30.

El uniforme que habrá de aportar la persona trabajadora para este tipo de servicios será el clásico de la Hostelería Nacional, debiendo encontrarse en perfectas condiciones de presentación y limpieza.

Las retribuciones de estos servicios, durante el año 2025, se establecen sobre la base de las siguientes Tablas:

- Camareros/as .....85,90 Euros.

- Cocineros/as .....91,32 Euros.

Estas cantidades serán hasta cuatro horas, a partir de la cuarta en adelante se abonarán a razón de 21,50 Euros/hora.

Servicios extraordinarios de Nochevieja y Cotillón: 53,67 Euros/hora, con un mínimo de 4 horas, y a 21,50 Euros la hora que exceda de las cuatro iniciales.

Las empresas que opten por contratar estos servicios a través de Empresas de Trabajo Temporal o Empresas de Servicios, deberán comunicarlo, de forma inmediata a la representación legal de las personas trabajadoras del centro para el que se realice esa contratación.

**ART. 15º.- EMPRESAS DE CATERING.** - Para aquellos trabajadores y trabajadoras que desarrollen su actividad en empresas de catering y que realicen servicios que conlleven desplazamientos fuera de la localidad, las empresas caso de no proporcionarlos se harán cargo de los gastos ocasionados por las comidas y pernoctaciones que tengan que realizar el personal que se viera afectado por ese desplazamiento.

**ART. 16º.- INCREMENTO SALARIAL. SALARIO MINIMO CONVENIO.**

El incremento para el primer año de vigencia (del 01/01/2025 al 31/12/2025), es del 4,5% de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2024, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia.

El Salario mínimo Convenio para el 2025 queda establecido en 1.199,89 €/mes, excepto para aquellas categorías que tengan establecido un salario específico en este Convenio.

El incremento para el segundo año de vigencia (del 01/01/2026 al 31/12/2026), es del 4,5% de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2025, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del tercer año de vigencia.

El Salario mínimo Convenio para el 2026 queda establecido en 1.253,89 €/mes, excepto para aquellas categorías que tengan establecido un salario específico en este Convenio.

El incremento para el tercer año de vigencia (del 01/01/2027 al 31/12/2027), es del 4,5% de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2026, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del cuarto año de vigencia.

El Salario mínimo Convenio para el 2027 queda establecido en 1.310,32 €/mes, excepto para aquellas categorías que tengan establecido un salario específico en este Convenio.

El incremento para el cuarto año de vigencia (del 01/01/2028 al 31/12/2028), es del 4,5% de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2027, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del próximo Convenio.

El Salario mínimo Convenio para el 2028 queda establecido en 1.369,28 €/mes, excepto para aquellas categorías que tengan establecido un salario específico en este Convenio.

Para el Art. 30 Seguro colectivo, se ha pactado un incremento con efectos desde el 01/01/2026 hasta el 31/12/2028 y por tanto dicha cuantía, servirá de base de cálculo para el incremento del próximo Convenio.

ART. 17º.- CLÁUSULA DE REVISIÓN.- Para la vigencia de este Convenio (2025/2028) no será de aplicación la presente cláusula de revisión.

A los efectos de que no se pierda el texto de dicha cláusula, y pueda ser tenida en cuenta en futuras negociaciones de convenio, las partes acuerdan, mantener el texto que existía en el convenio anterior, aunque no sea de aplicación en este convenio.

El texto que existía en el convenio 2020/2024 es el siguiente: "en lo que exceda del 2,5% el IPC real establecido por el INE al 31/12 de cada año de vigencia. Esta revisión en lo que exceda del 2,5% no tendrá efectos retroactivos, sino que servirá para establecer el salario para el siguiente año sobre el que operará el incremento correspondiente a ese año. De tal manera que en el caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre del año en curso un incremento superior al 2,5%, este exceso se aplicaría teóricamente al salario vigente a 31 de diciembre de cada año a los sólo efectos de actualizarlo; y ya sobre este nuevo salario actualizado se aplicaría el incremento del año siguiente".

ART. 18º.- FORMULA DE PAGO Y ANTICIPO.- El pago se efectuará dentro de la jornada laboral. La persona trabajadora tiene derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado. Las empresas estarán obligadas a satisfacer la totalidad de las retribuciones que se establezcan en el presente Convenio, dentro de los cinco días siguientes de su respectivo vencimiento.

ART. 19º.- RECIBO DE SALARIOS.- Todas las empresas afectadas por el presente Convenio quedarán obligadas a entregarle a sus trabajadores y trabajadoras en el momento de abonarles sus salarios un recibo (de modelo oficial), en el que consten con toda claridad los siguientes datos:

A) Los datos de la empresa y los profesionales y personales de la persona trabajadora.  
B) El periodo de tiempo que se paga, la cantidad total y real de los euros ganados por la persona trabajadora, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra.

Los recibos de salario se tienen que referir a meses naturales concretos. Si la empresa pagara por semanas, quincenas o cualquier otro periodo inferior al mes, éstas cantidades se consignarán como anticipos.

### CAPITULO TERCERO

#### JORNADA, DESCANSOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ART. 20º.- JORNADA DE TRABAJO.- La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales; la jornada anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo. Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetándose los periodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, con un límite máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la empresa, que lo establecerá con la información al Comité de empresa o representantes del personal. En el caso de discrepancias entre las partes, se acudirá a lo previsto en la normativa legal de aplicación. No obstante, se podrá acudir a la mediación o al procedimiento de arbitraje establecido en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) siempre que haya acuerdo entre las partes en este sentido.

En cada establecimiento existirá un cuadro horario, permanentemente expuesto en sitio visible para el personal, que con carácter general y siempre que sea posible se publicará con una antelación de 7/10 días, sin perjuicio de posibles cambios motivados por causas imprevistas de urgente necesidad, en el cual se expondrán:

- Horario de trabajo diario.
- Horario de entrada y salida.
- Horario de los turnos.
- Jornada semanal de trabajo.
- Descansos semanales y entre jornadas.

Tales cuadros horarios tienen que estar de conformidad con la jornada máxima establecida en el presente artículo.

No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de dos turnos diarios.

Todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio disfrutará del descanso diario de doce horas entre jornada y jornada, sin que pueda ser reducido o compensado, salvo en el cambio de turno de la noche a la mañana, generando por ello la correspondiente compensación. Se tendrá especial cuidado al señalarse los turnos, no establecer el primer turno de mañana del personal que haya trabajado el turno de noche.

En los supuestos de jornada continuada, se establece un periodo de descanso mínimo de 15 minutos que se considerará tiempo efectivo de trabajo, siendo potestad de la empresa indicar diariamente el momento concreto de su disfrute y no siendo un derecho acumulable, por lo que, si no se disfruta un día, se extingue definitivamente dicho derecho sin poder disfrutarlo en ningún otro momento. Se mantendrán los usos y costumbres como derechos adquiridos de las personas trabajadoras que vinieran disfrutando de este descanso por más tiempo del aquí previsto, pero sin que éste que aquí se pacta ahora, pueda acumularse al que tuvieran reconocido.

Si durante la vigencia del presente Convenio se modificase por disposición legal la duración de la jornada, se estará a lo que marque dicha disposición legal.

Control Horario: De conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el artículo 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35.5 ET, las empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras a través de la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

En cualquier caso, dicho sistema deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables por la persona trabajadora, la representación social y la Inspección de Trabajo e incluirá un resumen escrito del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada, por periodos

regulares no superiores a un mes, en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma. Este resumen se deberá facilitar a las personas trabajadoras y a la representación social de la empresa.

Asimismo, tal y como recoge la propia normativa, la empresa y sus plantillas o representantes sociales podrán negociar de cara a concretar y/o aclarar que no todo el tiempo de permanencia en la empresa indicado por el control horario, es jornada efectiva de trabajo; en tal sentido se podrá especificar qué parte de la jornada recogida en el control horario pueda ser efectiva y cuáles puedan ser tiempo de presencia, descansos, disponibilidad, esperas o similar que no computen como jornada efectiva sin perjuicio de que se pueda recoger íntegramente en el sistema de control todo el tiempo de permanencia en la empresa.

Para facilitar este proceso de diálogo entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras o estas directamente en ausencia de aquellos, la Comisión Paritaria de este convenio trabajará en la elaboración de una Guía que pueda servir a todas las partes como orientación en la aplicación de este artículo.

ART. 21º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Durante la vigencia del presente Convenio y debido a la falta de puestos de trabajo y el paro existente, no se permitirá la realización de horas extraordinarias habituales.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, podrán realizarse debiendo informarse a los representantes de los trabajadores/ras sobre el número y las causas de las mismas, respetando los límites legales establecidos en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal se considerarán y abonarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, calculándose ésta según la siguiente fórmula:

$$VHO = \frac{(SB + CPT + CP) \times 6 + RD + \frac{CVP}{52}}{\frac{HET}{52}}$$

#### ACLARACION DE LOS SIGNOS:

V.H.O.= Valor Hora Ordinaria.

S.B.= Salario Base.

C.P.T.= Complemento Puesto Trabajo.

C.P.= Complemento Personal.

R.D.= Retribución dominical.

C.V.P.= Complemento Vencimiento Periódico.

H.E.T.= Horas Efectivas de Trabajo.

ART. 22º.- DESCANSO SEMANAL.- Los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente Convenio, disfrutaran del descanso semanal legalmente establecido, de tal forma que cada dos semanas de trabajo hayan disfrutado tres días. Siempre que haya acuerdo entre Empresa y su personal, estos días de descanso se disfrutaran una semana un día y la siguiente, dos días.

El personal de centros de trabajo con más de 20 personas trabajadoras en la plantilla, disfrutará de un descanso semanal de dos días.

ART. 23º.- FIESTAS TRABAJADAS.- Las fiestas incluidas en el calendario laboral en las que el trabajador/ra presta servicios, podrán compensarse del modo siguiente:

- A) Abonándose con su recargo de 150% sobre el salario real, junto a la mensualidad.
- B) Adicionarse a las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados, y abonándose en tales días el plus de transporte.
- C) Disfrutarlo en bloque como descanso continuado en periodo distinto al de vacaciones en la fecha acordada entre empresa y trabajador/ra. Durante estos días la persona trabajadora percibirá también el plus de transporte.

El trabajador/ra decidirá cuál de los sistemas es el que se le aplicará, preavisando de su elección a la empresa, por escrito, antes del día 31 de Diciembre del año anterior. En los contratos que se realicen dentro del año, la comunicación se realizará en el plazo de 15 días desde la firma del contrato.

En el caso de que no se realice tal opción en la fecha indicada, se entenderá que se fija de mutuo acuerdo.

En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten en forma continuada, la empresa respetará el descanso semanal, acumulándolo al número de fiestas.

Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos. La misma regla actúa en el caso de que el periodo de vacaciones incluyera algún festivo no abonable y no recuperable.

ART. 24º.- VACACIONES.- Se fija el periodo de vacaciones con una duración de 30 días para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, sin que por ningún concepto pueda ser compensado su disfrute.

Durante las vacaciones anuales la retribución será la pactada en cada Empresa, debiendo percibir el promedio de los seis últimos meses y, no pudiendo ser inferior a las percepciones mínimas establecidas en este Convenio en los Anexos salariales, con inclusión de los conceptos de antigüedad y garantía personal, quien la tuviere.

En el caso de que el trabajador/ra no haya disfrutado de las fiestas abonables y no recuperables, tendrá derecho a que se aumenten las vacaciones que le correspondan en los días que teniendo derecho no descansó y no le hubieran sido abonados en su fecha.

La Empresa fijará de común acuerdo con los Comités o Delegados/as de Personal el periodo de disfrute y su carácter ininterrumpido o no, pudiendo convenir la división en un máximo de dos periodos.

El trabajador/ra conocerá la fecha en que le correspondan sus vacaciones, al menos con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. El inicio del periodo vacacional comenzará, para todos los trabajadores y trabajadoras, una vez disfrutado el descanso semanal. Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, iniciándose el trabajo una vez disfrutado dicho descanso.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales de tal forma que, a 31 de diciembre de cada año, todas las personas trabajadoras hayan disfrutado las vacaciones que legalmente les correspondan. La empresa manifestará por escrito la situación de aquellos trabajadores que a esa fecha no hayan disfrutado las vacaciones anuales.

Los trabajadores/ras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional a los días trabajados.

Mientras no varíen las disposiciones legales vigentes, el derecho al disfrute de vacaciones no se limitará por el hecho de que el trabajador/ra haya estado en situación de Incapacidad Temporal (Art. 38.3 ET)

Las empresas podrán sustituir mediante contrato de interinidad al personal que se encuentren disfrutando el periodo de vacaciones.

**ART. 25º.- LICENCIAS CON SUELDO.** - Las empresas concederán a las personas trabajadoras que lo soliciten licencias, sin pérdida de retribuciones, por los siguientes motivos:

a) Por matrimonio y registro de parejas de hecho: 18 días naturales.  
b) 5 días laborables 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. Esta licencia se podrá fraccionar siempre que persista el hecho causante.

En caso de enfermedad grave con hospitalización que exceda de los días laborables antes citados, podrá trasladarse el permiso anual a las fechas indicadas.

c) Por fallecimiento del cónyuge, padres/madres, hijos/as, o nietos/as, hermanos/as, padres/madres y hermanos/as políticos: 3 días laborables o cuatro si el hecho se produce fuera de la provincia.

d) En caso de tener que asistir a exámenes de Educación Obligatoria Secundaria u otra superior en Centros Oficiales y similares, se le concederá el tiempo necesario para realizarlo, con el límite máximo de tres días laborables y siempre justificando su asistencia.

e) Traslado de domicilio habitual: 2 días laborables.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal.

g) 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.

La persona trabajadora tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 4 días laborables al año, aportando la persona trabajadora, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

h) Hasta 4 días laborables por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Las anteriores licencias, en los casos que proceda, se entenderán aplicables a las parejas de hecho que se encuentren debidamente inscritas y legalizadas

En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Todas las licencias retribuidas serán días laborables excepto la licencia de matrimonio y registro de parejas de hecho.

**ART. 26º.- EXCEDENCIA.** -

1º.- La Excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá por la legislación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al del cese en el cargo público.

2º.- La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, ni superior a cinco años. La persona trabajadora podrá, a su vez, realizar cuantas prórrogas necesite, sin superar la duración máxima de esta excedencia, siempre que las prórrogas se comuniquen con la antelación de dos meses antes del vencimiento del periodo que esté disfrutando.

Este derecho podrá ser ejercitado nuevamente por la misma persona trabajadora si han transcurrido 2 años desde la reincorporación de la anterior excedencia. No se considerará competencia desleal, trabajar durante la excedencia voluntaria en empresas del sector de la hostelería, salvo para las categorías encuadradas en el Grupo I del Anexo II del Convenio.

3º.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada menor, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4º.- Asimismo podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores y trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito

provincial o superior, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo. En estos casos de excedencia, se garantiza el reingreso en el puesto de trabajo.

5º.- La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría.

**ART. 27º.- PERMISOS Y LICENCIAS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DELLACTANTE.** - El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. Es permiso de nacimiento y cuidado del lactante será de 26 semanas para las familias monoparentales debidamente acreditadas como tal.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo, las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, la hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos permisos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Las trabajadoras gestantes, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de realización de estos exámenes dentro de la jornada laboral.

La mujer embarazada que ocupase un puesto que entrañase peligro para su estado, podrá desempeñar otro puesto en condiciones adecuadas y con los mismos derechos. El posible perjuicio deberá ser acreditado mediante certificación médica extendida al efecto. Si fuese imposible conceder otro puesto de trabajo, se facilitarán a la embarazada todo tipo de comodidades para el desarrollo del mismo.

Si dicho cambio de puesto o función no resultase técnica ni objetivamente posible, se suspenderá el contrato de trabajo en los términos previstos en el Art. 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Desde la reincorporación de la trabajadora que ha sido madre a su centro de trabajo hasta el día en el que el bebé cumple nueve meses de edad, madre o padre pueden hacer uso del permiso de lactancia, optando a su elección por una de las siguientes posibilidades:

- Ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo.
- Incorporarse a su puesto media hora después del inicio de su jornada de trabajo y ausentarse media hora antes de la finalización de la misma.
- Acumular el permiso de lactancia en jornadas de trabajo completas. En el caso de beneficiarse de esta opción, el cálculo se realizará de la siguiente forma:
  - Se cuentan las jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto desde la reincorporación tras el parto hasta los nueve meses de edad del bebé.
  - El número de jornadas que resulta es equivalente al número de horas de lactancia que la persona trabajadora va a acumular.
  - El cociente que resulta de dividir las horas de lactancia totales acumuladas por la duración de la jornada diaria de la persona trabajadora, establecida según su contrato, proporciona el número de días completos que la persona trabajadora retrasará su reincorporación a cuenta del permiso de lactancia.

#### CAPITULO CUARTO

##### ENFERMEDAD, ACCIDENTE Y ACCION ASISTENCIAL

**ART. 28º.- BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE LA PERSONA TRABAJADORA.** - Las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social con un 25% de la base de cotización última, desde el primer día para las contingencias por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En caso de enfermedad común, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social con un 25% de la base de cotización última, desde el 4º día de

la baja (inclusive). Ese complemento se extenderá hasta los 18 meses de la baja (545 días).

Las empresas junto con la RLPT y en la medida de lo posible, buscarán la forma de cubrir las bajas.

ART. 29º.- AUXILIO POR VIUDEDAD. – Toda persona trabajadora que lleve cinco años de servicio en la empresa, que cause Baja por fallecimiento en la misma, le será concedida a la viuda/o, hijos/as menores o mayores discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, el importe de una mensualidad de salario y de dos mensualidades en el caso de que lleve el trabajador o trabajadora diez años en la empresa.

ART. 30º.- SEGURO COLECTIVO. - Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán un seguro para su personal, asumiendo el coste total de las primas que cubrirán las siguientes contingencias:

Desde el 01/01/2026 hasta el 31/12/2028, los capitales asegurados serán los siguientes:

- 9.854,86 Euros de capital, para el caso de muerte por causas naturales.  
- 9.854,86 Euros de capital, para el caso de invalidez permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, cualquiera que fuera la causa.

- 19.709,70 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente.  
- 29.564,55 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente de circulación.

No quedarán asegurados los casos de muerte por suicidio, por la práctica de deportes de alto riesgo o por la ingesta de drogas que no hayan sido administradas por prescripción médica.

En los supuestos de no inclusión por la Compañía Aseguradora de alguna de las personas trabajadoras, de todos o algunos de los riesgos asegurados, se comunicarán a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución.

Las empresas sólo vendrán obligadas al pago del Seguro en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador/ra en la póliza.

ART. 31º.- PREMIO DE NATALIDAD. - Con cargo a la empresa, e independientemente de lo establecido por la Mutualidad Laboral y el INSS, se crea un premio de 141,50 Euros por nacimiento de cada hijo/a, cuando se lleve más de un año al servicio de la Empresa.

ART. 32º.- JUBILACION. - En materia de jubilación se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento. La modalidad de Jubilación especial a los 64 años, desaparece a partir del 01/01/2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

ART. 33º.- AYUDA POR ESTUDIOS. - Se abonará por este concepto la cantidad de 10,73 Euros mensuales a todo trabajador/ra que acredite con la documentación correspondiente, la realización de estudios oficiales.

#### CAPITULO QUINTO SALUD LABORAL

ART. 34º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL. – La RLPT, junto con las empresas, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de las personas trabajadoras que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, tanto la Empresa como el responsable de salud laboral cuidarán especialmente del vestuario, aseos, duchas y taquillas, siendo los alojamientos del personal, confortables y ventilados.

Por ser preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica, las Empresas estarán obligadas a facilitar los medios necesarios para que éstos, anualmente, puedan hacerse una revisión médica completa.

Es de obligado cumplimiento la realización de la evaluación de los factores Psicosociales y Ergonómicos y ritmos de trabajo en general y especialmente del personal de piso, en relación a su rendimiento y la salud laboral.

La carga de trabajo, definida como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida la persona trabajadora durante su jornada laboral, es uno de los factores de riesgos laborales que, respecto de las camareras de pisos, debe ser analizado y formar parte del Plan de Prevención, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva de las empresas, con arreglo a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y las normas reglamentarias de desarrollo, entre ellas, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En cada empresa, a propuesta de su RLPT, se negociarán las propuestas de mejora, medición, evaluación de riesgos que se consideren en cada momento y, en aquellas empresas sin representación, se negociarán con los sindicatos firmantes del presente convenio.

Al amparo de las Disposiciones Legales vigentes se creará una comisión Provincial de Salud en la Hostelería compuesta por 6 miembros, 3 en representación Sindical y 3 de la Patronal. Esta Comisión tendrá como fin coordinar el cumplimiento de la Ley de Salud Laboral.

La constitución de dicha Comisión se llevará a cabo dentro de los tres meses siguientes a la firma del Convenio. Una vez constituida esta Comisión, será ella misma la que determine sus competencias y normas de procedimiento, debiendo promover, junto con la Administración, Campañas sobre Seguridad y Salud Laboral, así como de Medio Ambiente y de la Formación de los trabajadores en estos aspectos.

#### CAPITULO SEXTO

##### REPRESENTACIÓN SINDICAL

ART. 35º.- CONDICIONES SINDICALES. –

1.- Los trabajadores y trabajadoras, previa comunicación escrita a la Dirección de la Empresa, quién deberá autorizar o denegar por escrito, razonando en caso de negativa, podrán reunirse y celebrar asamblea en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales o sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

2.- Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a un sindicato determinado.

b) La constitución o apoyo por parte del Empresario de un sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.

c) Despedir a un trabajador, discriminarlo, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

3.- Durante la vigencia de este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, Acuerdo Marco Interconfederal-81, Acuerdo Nacional de Empleo-82 y Acuerdo Interconfederal-83.

4.- Los Delegados y Delegadas de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán durante la vigencia de este Convenio de 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones, con la justificación debida, pudiendo ser acumuladas dichas horas trimestralmente. No serán deducidas del crédito de horas sindicales, las horas de la negociación del Convenio.

En las empresas donde existe más de una o un representante elegido, éstos podrán transferir total o parcialmente su cómputo de horas a uno o varios representantes.

5.- A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a los sindicatos legalmente establecidos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores/ras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá al empresario un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o ahorro y entidad a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Los empresarios efectuarán las antes dichas detracciones de forma indefinida, salvo indicación en contrario.

La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

#### CAPITULO SEPTIMO CONTRATACION

ART. 36º.- PERIODO DE PRUEBA. - En este punto se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH) que esté vigente en cada momento.

ART. 37º.- TRABAJO DE MENORES. - La edad mínima autorizada para trabajo en Hostelería será de 16 años.

Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán, en ningún caso, efectuar horas extraordinarias, realizar trabajos nocturnos, ni ocupar puestos de Departamentos que sean declarados insalubres, nocivos o peligrosos por la Autoridad Laboral.

Cualquier trabajador/ra menor de 18 años que realice trabajo de categoría superior, percibirá el salario del puesto desempeñado.

La jornada de trabajo se distribuirá en 5 días a la semana; la jornada de trabajo será continuada, con interrupción de 30 minutos para la comida.

El/la trabajador/ra menor de 18 años sin contrato para la formación percibirá las retribuciones de su categoría profesional.

ART. 38º.- CONTRATACION DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD. - Las empresas con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras fijas, estarán obligadas a emplear un número de trabajadores/as con discapacidad no inferior al 2% de la plantilla. El reconocimiento del grado de discapacidad se realizará siempre por el órgano competente y conforme a la legislación vigente, según establece el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

ART. 39º.- MODALIDADES CONTRACTUALES. -  
A) CONTRATO PARA LA FORMACION EN ALTERNANCIA: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, y que el mismo será siempre retribuido de la forma que más adelante se dispone.

El contrato de formación se regirá con las siguientes normas:

1º) Con carácter general, se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 y 11.4 del ET y Real Decreto Ley 32//2021 de 28 de diciembre.

2º) La retribución de la persona trabajadora contratada para la formación se regula de la siguiente forma:

Contrato de formación

1º año: .....850,87 Euros

2º año: .....945,79 Euros.

Las retribuciones anteriores serán actualizadas con el incremento pactado (art. 16) para cada año de vigencia.

B) CONTRATO EN PRÁCTICAS: Se estará a lo dispuesto en el art. 11.3 del ET y Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

La retribución del trabajador en prácticas será el 70% del salario Convenio, si bien nunca será inferior al salario que perciban las trabajadoras/res contratados para la formación acogidos a este Convenio.

C) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora, Art. 12 del Estatuto de los trabajadores, texto refundido por R.D. Ley 2/2015 de 23 de octubre y Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, por las empresas del sector, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para la persona trabajadora a tiempo pleno de igual función y categoría en cómputo anual.

En el supuesto de que la empresa realice contratos inferiores o igual a 4 horas diarias, estas horas se realizarán en jornada continuada.

Los contratos que se realicen bajo esta modalidad deberán realizarse por un mínimo de 4 horas diarias, con excepción de los contratos de duración inferior a 15 días, los contratos de la categoría de repartidor en las empresas que realicen reparto a domicilio y las empresas cuya única actividad sea la comida rápida. Lo dispuesto en este

párrafo no afectará, ni invalidará a los contratos de esta naturaleza que se encuentren en vigor a la firma del Convenio.

Horas Complementarias: Sólo se podrán exigir la realización de horas complementarias cuando así se hubiera pactado entre empresa y la persona trabajadora. El pacto podrá acordarse al celebrar el contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. Se formalizará necesariamente por escrito.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias pactadas en el contrato. En todo caso la suma de horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora en que deberá realizar las horas complementarias con un preaviso de 3 días. Se podrán incluir esas horas complementarias en el cuadrante horario.

La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; artículo 36.1 y 37 del E.T.

Las partes acuerdan que, de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se podrán consolidar el 50% de las horas complementarias promedio realizadas cada 3 años.

D) CONTRATO FIJO DISCONTINUO: El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Se estará a lo dispuesto en el Art. 16 del ET y Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Se reconoce la utilización del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, con un periodo mínimo garantizado de actividad de tres meses y una jornada mínima de 20 horas semanales. Para la efectividad de estos tres meses no se podrán realizar más de tres llamamientos durante la temporada.

Todas y todos los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario/a acuerde prolongar la actividad del trabajador/ra una vez cumplida la garantía de ocupación de los otros trabajadores/ra de la misma especialidad.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación, no se produjera ésta.
- Cuando el trabajador/ra se viera preterido/a por la contratación de otro/a de menor antigüedad en la misma especialidad.

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

Los llamamientos fuera de temporada (en las temporadas definidas de cada persona trabajadora) o los llamamientos fuera del periodo mínimo garantizado de actividad, no podrá suponer penalización en caso de no ser atendidos.

El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos se llevará a cabo por escrito, de acuerdo con el R.D. 625/85, de 2 de abril, en su Artículo 6.5, remitiendo relación de los llamamientos al SEPE.

Las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en empresas de temporada y que circunstancialmente prolonguen la misma, continuarán contratados como tales, y tendrán preferencia respecto a otros/as trabajadores/as contratados/as con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para ocupar el mismo puesto de trabajo.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria. Estas personas tendrán prioridad para cubrir vacantes a jornada completa o para la conversión del contrato a fijo ordinario a través de una novación voluntaria del mismo. Si estas coberturas de vacantes y/o novaciones se dieran para la misma categoría profesional que tienen, se realizará por orden de antigüedad en la especialidad/categoría.

Las trabajadoras y trabajadores que sean contratados después de haber prestado servicio bajo la modalidad de contrato eventual, durante dos años consecutivos, o dos alternos en un periodo de cinco años, para realizar durante dichos contratos las mismas funciones que venían realizando como eventuales, por un plazo de, al menos, seis meses al año, en establecimientos o centros de trabajo de actividades permanente y de, al menos, tres meses en establecimientos o centros de trabajo de temporada, adquirirán la condición de personal fijo discontinuo.

E) CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION: Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata, y a las continuas fluctuaciones del mercado turístico, la contratación eventual que se realice mediante el contrato por circunstancias de la producción del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, podrá tener una duración máxima de doce meses.

A efectos previstos en el párrafo anterior el periodo de doce meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que justifiquen la contratación.

En el caso de que el contrato eventual por circunstancias de la producción se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes sin que la duración total pueda exceder de dicha duración máxima. Se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo, cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador/ra continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, fijo ordinario o fijo discontinuo, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prorrogas de las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos.

ART. 40º.- CONTRATO DE RELEVO. - Modalidad contractual regulada en el Real Decreto Ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de pensión de jubilación con el trabajo. Aquellos trabajadores/ras que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, si el derecho es ejercido por el trabajador/ra, las empresas deberán cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo, en las condiciones que el trabajador/ra que se jubile elija.

ART. 41º.- CONTRATACIÓN. - Las empresas afectadas por el presente el Convenio cubrirán preferentemente los puestos de trabajo de sus plantillas con personal fijo o en la modalidad contractual de fijos discontinuos.

A la firma de los contratos de trabajo estará presente la representación legal de las personas trabajadoras, si lo hubiere, quien podrá obtener la copia del contrato si así lo solicitara y sin perjuicio de la copia que le corresponde a la propia persona trabajadora.

Las empresas están obligadas a preavisar por escrito, de acuerdo con las disposiciones legales, a la terminación de cualquier contrato de duración determinada. El incumplimiento de ese preaviso por parte de la empresa dará derecho al trabajador a reclamar como pago tantos días como no ha sido preavisado por la empresa, a razón de un día de salario por día no preavisado, que se abonará con la liquidación que le corresponda.

Se establece, para casos de extinción de contratos temporales, las indemnizaciones siguientes:

- Un día de salario por mes de trabajo para los contratos temporales que sean superior a un año.

- Dos días de salario por mes de servicio para los contratos de hasta un año.

Se excluyen de este sistema indemnizatorio los contratos fijos, fijos discontinuos y los contratos estipulados de hasta un mes.

Las empresas remitirán, para su control, a la Comisión Paritaria, copia de los contratos de formación, en prácticas y a tiempo parcial. En estos contratos de formación, junto con la copia de dicho contrato, debe indicarse qué tipo de formación es la que se va a dar al trabajador/ra. Esta Comisión, a la vista de ello, estudiará la problemática de dicha contratación.

CONTROL DE CONTRATOS: El sistema de control de contratos, a partir de la firma del presente Convenio, se establece del modo que sigue: en las empresas de nueva constitución no existirán límites a los contratos temporales durante un plazo de dos años.

Las empresas con más de dos años en el Sector no podrán celebrar contrataciones temporales que superen el 35%, debiendo mantener un mínimo del 65% del personal con contrato fijo o fijo-discontinuo. En las empresas que tengan una plantilla igual o superior a 10 personas trabajadoras, la fracción que iguale o exceda el 0'50% del porcentaje anteriormente indicado equivaldrá a la unidad.

No se incluirán en estos porcentajes aquí establecidos la contratación realizada por interinidad, siempre que se realice con las prescripciones legales, tales como especificación del trabajo sustituido, del sustituto/a, etc....

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA:

Con el objetivo de facilitar la colocación estable de personas desempleadas y empleadas utilizarán el Contrato de Trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en la Ley 43/2006 de 26 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo.

Asimismo, las empresas podrán acogerse a los incentivos establecidos en el Decreto de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía capítulo 33º, Orden 21 de Julio de 2005, (BOJA 146 de 28 de julio, que desarrolla lo establecido en el capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de Junio (BOJA 122 de 24 de Junio).

Aunque el contrato mencionado ha sido derogado por el RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, resultaría aplicable a aquellos que siguen en vigor.

ART. 42º.- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. - A partir de la firma de este texto, se establece una indemnización para cuando la persona trabajadora extinga su contrato de trabajo con una edad comprendida entre los 60 años y antes de cumplir la edad de su jubilación legalmente establecida. Dicha indemnización consistirá en 30 días de salario, si lleva ocho años de servicios en la misma, más otros 30 días de salario por cada cinco años de servicio. Igual indemnización se dará en caso de que la persona trabajadora extinga su contrato por ser declarada en Invalidez Permanente Total o Absoluta con una edad comprendida entre 60 y la edad legalmente establecida de su jubilación.

Esta indemnización no se abonará en los supuestos de baja voluntaria, no recogido en el párrafo anterior, ni de despido, sea cuál sea el motivo de éste (disciplinario, objetivo, expediente de regulación de empleo etc.) y la calificación del mismo (precedente, improcedente, nulo, etc.).

ART. 43º.- NIVELES Y CATEGORÍAS. - Son los que se especifican en los Anexos del presente Convenio.

ART. 44º.- PLURIEMPLEO. - Las partes firmantes de este Convenio Colectivo estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos, se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de personas trabajadoras no dadas de Alta en la Seguridad Social por estar dadas de Alta en otras empresas. Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar conocimiento a la representación legal de las personas trabajadoras de los contratos de trabajo que se utilicen en la empresa, así como los boletines de cotización a la Seguridad Social y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el art. 64.2c) y 64.4b), del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

ART. 45º.- FINIQUITO. - Las empresas estarán obligadas a facilitar con antelación de, al menos, tres días hábiles a su firma, copia del recibo de finiquito para el asesoramiento que estime oportuno solicitar antes de proceder a su firma. Remitiéndose copia del finiquito a la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, podrá exigirse la presencia del Delegado/a de Personal o miembro del Comité de Empresa antes de proceder a la firma del citado recibo.

En aquellas empresas que no existan representación legal de las personas trabajadoras, el documento de finiquito no tendrá carácter liberatorio en el plazo de cinco días desde la firma de la entrega.

ART. 46º.- CESE VOLUNTARIO. PLAZO DE PREAVISO. - El periodo de preaviso en los ceses voluntarios por las personas trabajadoras, se acuerda de la siguiente forma:

a) Quince días para Jefes/as de Recepción, Contable general, Cajero/a, Encargado/a de trabajo, Jefe/a de Cocina, Primer Encargado/a de Bares, Bares americanos y salas de fiestas, como asimismo los Jefes/as de Primera y Segunda categoría en el grupo de Casinos.  
b) Cuatro días para el resto del personal que no se especifique anteriormente.

El incumplimiento por parte del trabajador/ra de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación del mismo importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos, así como los días trabajados hasta la finalización del preaviso señalado. Si el trabajador o trabajadora no percibiese su liquidación en su momento, tendrá derecho a que se le abone un diez por ciento de intereses en concepto de demora.

#### CAPITULO OCTAVO FORMACION

ART. 47º.- FORMACION PROFESIONAL. - Las facultades, a nivel provincial, que dimanen de los Acuerdos Nacionales de Formación continua vigente suscritos para el sector de Hostelería, se confieren a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Provincial de Hostelería, a quien competirá el seguimiento y control de los cursos que se impartan en esta materia.

La Empresa estará obligada a comunicar a la representación legal de los trabajadores trabajadoras, los datos del personal que se encuentra realizando prácticas en el centro de trabajo, indicando el tipo de prácticas a realizar y la escuela de formación de procedencia.

#### CAPITULO NOVENO

ART. 48º.- COMISION PARITARIA. - La Comisión Paritaria y del Convenio, como órgano de interpretación, adaptación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales en el sector, estará compuesta por cuatro representantes patronales y otros tantos representantes de las personas trabajadoras, elegidos todos ellos de entre los componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio. Dicha Comisión se constituirá en el plazo de quince días a partir de la firma.

Son funciones específicas de la Comisión:

- 1.- Interpretación del Convenio.
- 2.- Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidas a las partes.
- 3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.
- 4.- Información y seguimiento en la contratación del Seguro Colectivo y las condiciones en que se pacte, así como las modificaciones que se produzcan, pudiendo tener constancia documental sobre esta cuestión.
- 5.- Seguimiento y control de la formación profesional que sea impartida en la provincia.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia.

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 diez días, una vez celebrada la reunión.

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

La dirección de la Comisión Paritaria a los efectos anteriormente previstos es: Avda. Alcalde Manuel de la Pinta nº 33, Edificio José Luis Kutz, (11011 Cádiz), sede de la Federación Empresarial HO.RE.CA.; Avda. de Andalucía, nº 6 – 1ª planta sede del Sindicato de Servicios de CCOO; Avda. Andalucía, nº 6 – 5ª planta sede del Sindicato de FeSMC de UGT, (11008 Cádiz).

Este órgano se reunirá, como mínimo, una vez al trimestre, con independencia de que, a instancias de alguna de las partes, se reúna en el plazo de 48 horas la Comisión para tratar temas que se estimen urgentes.

Se creará en su seno una Comisión integrada por representantes de HO.RE.CA. y de las organizaciones sindicales CCOO y UGT, con la finalidad de realizar un seguimiento y control de los contratos de trabajo que se efectúen al amparo de las modalidades contractuales establecidas en el ET y Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre.

Del análisis de las condiciones que se efectúe por dicha Comisión sobre la utilización por las Empresas de Hostelería del citado tipo de contratación, las partes negociadoras del Convenio Colectivo de Hostelería se reservan la posibilidad de abordar su regulación y reestructuración de la futura negociación del Convenio Colectivo.

ART. 49º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. - Todas las condiciones económicas o de cualquier otra índole laboral contenidas en este Convenio Colectivo, estimadas en cuanto sea posible en modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa que impliquen condiciones más beneficiosas, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieren gozando de ellas.

Las cláusulas de este Convenio Colectivo forman un todo unitario, no pudiendo aplicarse solo parcialmente.

ART. 50º.- NORMAS COMPLEMENTARIAS. - En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general que regula las relaciones laborales que resulten de aplicación, salvo aquellas cuestiones que el presente acuerdo

expresamente se remita.

#### DIPOSICIÓN TRANSITORIA

El incremento pactado para el primer año de vigencia, tiene carácter retroactivo al 01/01/2025, y por tanto se acuerda que el abono de los atrasos y la actualización de la nómina, se realizará en la mensualidad de septiembre 2025, como fecha tope.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. - HO.RE.CA. se compromete a comunicar a sus asociados que, en la medida de sus posibilidades, intenten mantener y fomentar los puestos de trabajo en el sector.

SEGUNDA. - Independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025, siendo sólo necesario su registro en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

TERCERA. - Las empresas y los representantes de los trabajadores y trabajadoras garantizarán la igualdad de oportunidad, entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de razas, religión o por cualquier otra condición de conformidad con la Legislación vigente nacional, jurisprudencia y directiva comunitaria.

CUARTA.- CLÁUSULA DE INAPLICACION. - En materia de inaplicación de las condiciones del convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de inaplicación la iniciará el empresario, quién la comunicará a la representación legal o sindical de los trabajadores, o en su ausencia, a la comisión de los trabajadores designados según lo previsto en el art. 41.4 del ET. Dicha solicitud se realizará por escrito, adjuntando toda la documentación necesaria para justificar las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que motivan el descuelgue, en los términos establecidos en el citado artículo 82.3. Igualmente, las empresas deberán comunicar a la Comisión Paritaria su intención de acogerse a esta cláusula.

Con dicha solicitud se iniciará un período de consultas en los términos del citado artículo 41.4 del ET, con una duración máxima de 15 días.

Una vez finalice el periodo de consultas, en caso de que termine con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. Finalizado el periodo de inaplicación, las empresas se obligan a la restitución de todas las condiciones contenidas en el presente Convenio.

Dicho acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y registrado telemáticamente en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

En caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada para reunirse y pronunciarse acerca de la procedencia o no del descuelgue.

Para el caso de que la cuestión no hubiera sido sometida a la Comisión Paritaria o habiéndolo sido, esta no hubiera resuelto la discrepancia, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA. La resolución que adopte dicho organismo tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

QUINTA. - Las organizaciones firmantes entienden que la indemnización establecida en el artículo 42º, no tiene carácter de plan de pensiones, y por lo tanto no es necesario su aseguramiento.

SEXTA.- Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo en aplicación de lo dispuesto en la Ley 39/1.999 de 5 de Noviembre, el RD.1.251/2.001, la Ley 12/2.001 sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### PLANES DE IGUALDAD

Las empresas con más de 50 personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, debiendo ser éste acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. Igualmente, en aquellas empresas de menos de 50 personas trabajadoras deberán implantarse medidas que contribuyan a la igualdad que deberán ser acordadas con la representación legal de las empresas trabajadoras si la hubiere.

Con objeto de cumplir estos compromisos y hacer un seguimiento de estas medidas, se creará una "Comisión Paritaria de Igualdad" en el seno de cada empresa, que será la encargada de realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, deberán elaborarse el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización debiendo, estos datos, estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- \* Acceso al empleo
- \* Modelos de contratación
- \* Clasificación profesional
- \* Promoción
- \* Formación
- \* Retribuciones
- \* Ordenación del tiempo de trabajo
- \* Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- \* Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- \* Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres."

Igualmente se creará una “Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad” integrada por las organizaciones firmantes de este convenio donde se hará un seguimiento de lo dispuesto en esta cláusula para lo cual las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán presentar ante esta Comisión en el plazo de un mes desde su aprobación el plan de igualdad y/o cuantas medidas se hayan adoptado para fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.”

#### ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Las empresas, entidades y sociedades incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral y sexual en el trabajo.

En virtud del art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y la representación legal y sindical de los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete su intimidad, su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El acoso sexual se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual.

El acoso por razón de sexo, es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona.

Ambos tipos de acoso crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, pueden englobar tanto las agresiones físicas como psíquicas y tanto las conductas condicionantes de la contratación como las posteriores a la misma, pueden provenir tanto de los actos de superiores como de compañeros/as de trabajo o incluso de terceros ajenos a la empresa y pueden afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de las trabajadoras y los trabajadores.

Por todo ello, en el plazo de 3 meses desde la firma de este Convenio se regulará en el seno de la Comisión Paritaria, un modelo de “Protocolo para la Prevención y Actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo” de forma las empresas incluidas en el ámbito de este convenio mediante negociación con la RLT y tras un análisis de la problemática concreta implanten el protocolo de acoso adecuado a su actividad de forma que establezca medidas de prevención y un mecanismo para resolver las reclamaciones, todo ello con las debidas garantías.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

Las partes firmantes del presente convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

#### PROTOCOLO DE ACOSO LGTBI+

Declaración de principios: El objetivo del presente protocolo es garantizar los derechos de lesbianas, gais, transsexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante, LGTBI) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio, estableciendo, a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

La empresa pretende con este acuerdo, alcanzado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante, RLPT), mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.

Ámbito de aplicación: El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante la jornada laboral, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

\* En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

\* En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios.

\* En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

\* En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

\* En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

\* En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Vigencia: La duración del presente protocolo será de cuatro años, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo anualmente.

Procedimiento de garantía: Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso.

Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

Denuncia: Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso, podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querrellarse por la vía penal.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (I) la persona presuntamente afectada, (II) la RLPT, o (III) cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

La denuncia se podrá dirigir:

1. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.
2. Directamente al canal de denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción).
3. Igualmente, se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de ésta a la Comisión Instructora, que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTBIofobia, podrá intervenir, en todo caso, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con ésta, con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y, en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o, según la gravedad, una investigación de oficio.

Medidas cautelares La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la Comisión Instructora, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Comisión Instructora: Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la RLPT. Igualmente, se informará al comité de prevención de riesgos laborales cada vez que se reciba una denuncia. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Estas personas recibirán formación específica en acoso LGTBI por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Expediente: La CI abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testimoniales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado, con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y de todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la RLPT del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la RLPT de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza, incluso ajena a la empresa.

De todas las testimoniales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes. La CI podrá proponer, durante la fase de instrucción de una denuncia, otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida

que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Resolución: El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 15 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe, se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como "constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso", y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada "autor/a de conducta constitutiva de acoso", o "no autor/a de conducta constitutiva de acoso".

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

\* Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

\* En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

\* Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida, que resultara procedente, en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

Garantías: El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente, se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento. Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso, se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso, se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo tienen el deber de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita.

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

Coordinación empresarial y personal externo: Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y, en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Deberán aplicarse, en cualquier caso, las medidas cautelares que sean posibles mientras dure la investigación o, si se trata de una denuncia en la que la empresa no pueda aplicar su poder de dirección sobre la persona denunciada, si estas medidas tienen que aplicarse sobre la víctima, tendrán que ser asumidas voluntariamente (ejemplo: cambio de horarios, centro de trabajo, etc.).

SEPTIMA. - Empresas de trabajo Temporal: Los trabajadores/as puestos a disposición de las empresas de Hostelería, tendrán derecho, durante los periodos de prestación de servicio, a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el presente Convenio, calculada por unidad de tiempo y todo ello de conformidad con la Ley 29/1.999, de 16 de Julio, de modificación de la Ley 14/1.994, de 1 de Junio, que regula las Empresas de Trabajo Temporal.

OCTAVA.-EnloreferentealaSUBCONTRATACIONylaEXTERNALIZACION PRODUCTIVA, que de manera creciente se está estableciendo por las empresas, las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario establecer derechos de información para la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, siendo necesario que:

\* Se facilite la información por parte de la empresa principal y contratista a sus trabajadores y a la representación legal de los mismos sobre los procesos de subcontratación, según lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

\* Se facilite información por parte de la empresa usuaria a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de puesta a disposición con las ETT, entregándoles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio.

\* Se informe a los trabajadores/ras sobre los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio compartimos que las nuevas modalidades de organización productiva y societaria, que en ocasiones revisten una notable complejidad, no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, ni cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras.

NOVENA. - SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA. -

Los trabajadores y trabajadoras, así como las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la comisión paritaria se someterán a los procedimientos del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, en los conflictos laborales individuales no exceptuados del intento de conciliación-mediación previo a su planteamiento en sede judicial previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), las personas y entidades comprendidas dentro del ámbito personal de afectación del presente convenio deberán solicitar el intento de conciliación/mediación en el Sercla en aquellos asuntos incluidos dentro de su ámbito competencial, recomendándose igualmente por los firmantes del convenio que se solicite igualmente dicha actuación, aun cuando la materia objeto del conflicto se halle exceptuada del citado intento de conciliación-mediación.

ANEXO I  
CLASIFICACION DE LOS ESTABLECIMIENTOS

CATEGORIA A
Hoteles de 5 y 4 estrellas, Alojamientos Rurales, Albergues. Restaurantes de 5 y 4 tenedores, Catering. Apartamento 4 llaves. Bares, Cafés-Bares, Bares Americanos, Especial. Tabernas Inglesas, Pubs, Whiskerías, Disco-Pubs, Disco Bar, Piano-bar, etc... Cervecerías, Especial. Heladerías, Especial. Salas de Fiestas, Discotecas y Salones de Té, Tablaos, Chocolatería, Cibercafés, Colectividades...
CATEGORIA B
Hoteles y Hoteles Residencias de 3 estrellas, Alojamientos Rurales, Albergues. Restaurantes de 3 tenedores, Catering. Apartamentos 3 llaves. Cafeterías de 3 y 2 tazas. Bares, Cafés-Bares, Bares Americanos de 1ª y 2ª. Tabernas inglesas, Pubs, Whiskerías, Disco-Pubs, Disco - Bar, Piano- Bar, etc... Cervecerías de 1ª y 2ª. Heladería de 1ª y 2ª. Campings de 1ª y 2ª. Self-Service, Hamburguesería, Pizzerías (restaurantes de 3 tenedores). Tabernas, Chocolatería, Cibercafés, Colectividades...
CATEGORIA C
Hoteles de 2 y 1 estrella, Alojamientos Rurales, Albergues. Hostales de 3, 2 y 1 estrella. Apartamentos de 2 y 1 llave. Pensiones. Residencias de Ancianos y Asilos. Restaurantes de 2 y 1 tenedores, Catering. Campings de 3ª. Cafeterías de 1 taza. Cervecerías de 3ª y 4ª. Heladerías de 3ª y 4ª. Bares, Cafés- Bares, Bares Americanos de 3ª y 4ª. Self-Service, Hamburgueserías, Pizzerías (restaurantes de 2 y 1 tenedor), Chocolatería, Cibercafés, Colectividades...

NOTA: En lo no establecido se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) que esté vigente en cada momento.

ANEXO II  
GRUPOS PROFESIONALES

1º GRUPO	
Primer/ra Jefe/a de Recepción.	Director/ra Comercial/Jefe/a de Ventas.
Contable General.	Gobernante/a.
Primer/ra Jefe/a de Comedor.	Jefe/a de Mantenimiento.
Jefe/a de Cocina.	Jefe/a de Animación.
Cajero/a General.	

2º GRUPO	
Segundo/a Jefe/a de Recepción.	Jefe/a de bares.
Segundo/a Jefe/a de Comedor.	1º/1ª Encargado/a de cafeterías.
Segundo/a Jefe/a de Cocina.	Jefe/a de Reposteros.
Primer/ra Conserje de día.	Interventor/ra.
3º GRUPO	
Contable.	Mantenedor/ra.
Jefe/a de Partida.	Jefe/a de Spa
Jefe/a de Sector.	Subgobernante/a.
Encargado/a de Economato y Bodega.	Encargado/a de Lavandería/Lencería
Encargado/a de Almacén de Cafetería.	Comercial
2º/2ª Encargado/a de cafeterías.	Encargado/a de Reservas
Recepcionista.	Encargado/a de decoración
Cocinero/a.	Fisioterapeuta titulado/a.
4º GRUPO	
Telefonista.	Cajero/a.
Oficial de Contabilidad.	Cafetero/ra.
2ª/2ª Conserje de día.	Camarero/a de piso en Residencias de Ancianos.
Oficial de Reposteros.	Animador/ra
Camarero/a.	Esteticista
Jefe/a de Salas (Discotecas).	Masajista
Barman.	Camarera/o de Piso.
Primer/ra Encargado/a de Mostrador.	Decorador/ra
Conserje de Noche.	Dietista
Dependiente/a 1ª/1º.	Socorrista
Planchista.	Jardinero/ra
5º GRUPO	
Ayudantes de Recepción (mayor de 21 años).	Ayudante de Jardinero/ra
Auxiliar Administrativo/a de Oficinas.	Dependiente/a 2ª/2º.
Ayudante de Mantenimiento.	Ayudante de Conserje.
Vigilante de noche.	Botones (mayor de 18 años).
Ayudante de Camareros/as.	Pinche.
Ayudante de Cocineros/as.	Personal de Lencería y Lavandería.
Ayudante de Reposteros/a.	Limpiadores/as.
Marmitón/na.	Taquilleros/as.
Fregador/a de Platería (En hoteles y restaurantes).	Auxiliar de Caja.
Portero/a de servicio.	Fregadores/as.
Mozo/a de equipajes.	Portero/a receptor (Discotecas).
Ayudante de Economato y Bodegas.	Guarda exterior.
Pinchadiscos.	Ayudante de Cafeterías.
Conductor/a.	Repartidor/a de comida elaborada.

ANEXO III  
TABLA SALARIAL 2025  
INCREMENTO 4,5%

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
GRUPO 1	1.450,53	1.330,92	1.257,61
GRUPO 2	1.412,92	1.256,80	1.232,07
GRUPO 3	1.385,35	1.237,04	1.217,28
GRUPO 4	1.350,28	1.222,17	1.199,89
GRUPO 5	1.241,28	1.207,35	1.199,89

El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de 1.199,89 Euros mensuales.

RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	850,87 Euros.
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	945,79 Euros.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 4,5%

PLUS TRANSPORTE GENERAL	2,89 Euros/día trabajo.
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,79 Euros/día trabajo.
ANTIGÜEDAD	625,82 Euros/base calculo.
ROPA DE TRABAJO	24,35 Euros/mes.
MANUTENCION	37,36 Euros/mes.

ALOJAMIENTO	7,58 Euros/mes.
QUEBRANTO DE MONEDA	29,80 Euros/mes.
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	37,25 Euros/trimestrales.
PREMIO DE NATALIDAD	141,50 Euros/nacimiento.
AYUDA ESTUDIOS	10,73 Euros/mes.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	85,90 Euros.
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	91,32 Euros.
HORA	21,50 Euros.

SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN 53,67 EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A 21,50 EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES.

TABLA SALARIAL 2026  
INCREMENTO 4,5%

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
GRUPO 1	1.515,80	1.390,81	1.314,20
GRUPO 2	1.476,50	1.313,36	1.287,51
GRUPO 3	1.447,69	1.292,71	1.272,06
GRUPO 4	1.411,04	1.277,17	1.253,89
GRUPO 5	1.297,14	1.261,68	1.253,89

El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de 1.253,89 Euros mensuales.

RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	889,16 Euros.
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	988,35 Euros.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 4,5%

PLUS TRANSPORTE GENERAL	3,02 Euros/día trabajo.
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,96 Euros/día trabajo.
ANTIGÜEDAD	653,98 Euros/base calculo.
ROPA DE TRABAJO	25,45 Euros/mes.
MANUTENCION	39,04 Euros/mes.
ALOJAMIENTO	7,92 Euros/mes.
QUEBRANTO DE MONEDA	31,14 Euros/mes.
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	38,93 Euros/trimestrales.
PREMIO DE NATALIDAD	147,87 Euros/nacimiento.
AYUDA ESTUDIOS	11,21 Euros/mes.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	89,77 Euros.
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	95,43 Euros.
HORA	22,47 Euros.

SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN 56,09 EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A 22,47 EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES.

TABLA SALARIAL 2027  
INCREMENTO 4,5%

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
GRUPO 1	1.584,01	1.453,40	1.373,34
GRUPO 2	1.542,94	1.372,46	1.345,48
GRUPO 3	1.512,84	1.350,88	1.329,30
GRUPO 4	1.474,54	1.334,64	1.310,32
GRUPO 5	1.355,51	1.318,46	1.310,32

El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de 1.310,32 Euros mensuales.

RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	929,17 Euros.
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	1.032,83 Euros.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 4,5%

PLUS TRANSPORTE GENERAL	3,16 Euros/día trabajo.
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	4,14 Euros/día trabajo.
ANTIGÜEDAD	683,41 Euros/base calculo.
ROPA DE TRABAJO	26,60 Euros/mes.

MANUTENCION	40,80 Euros/mes.
ALOJAMIENTO	8,28 Euros/mes.
QUEBRANTO DE MONEDA	32,54 Euros/mes.
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	40,68Euros/trimestrales.
PREMIO DE NATALIDAD	154,52 Euros/nacimiento.
AYUDA ESTUDIOS	11,71 Euros/mes.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	93,81 Euros.
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	99,72 Euros.
HORA	23,48 Euros.

SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN 58,61 EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A 23,48 EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES.

TABLA SALARIAL 2028  
INCREMENTO 4,5%

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
GRUPO 1	1.655,29	1.518,80	1.435,14
GRUPO 2	1.612,37	1.434,22	1.406,03
GRUPO 3	1.580,92	1.411,67	1.389,12
GRUPO 4	1.540,89	1.394,70	1.369,28
GRUPO 5	1.416,51	1.377,79	1.369,28

El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de 1.369,28 Euros mensuales.

RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	970,98 Euros.
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	1.079,31 Euros.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 4,5%

PLUS TRANSPORTE GENERAL	3,30 Euros/día trabajo.
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	4,33 Euros/día trabajo.
ANTIGÜEDAD	714,16 Euros/base calculo.
ROPA DE TRABAJO	27,80 Euros/mes.
MANUTENCION	42,64 Euros/mes.
ALOJAMIENTO	8,65 Euros/mes.
QUEBRANTO DE MONEDA	34,00 Euros/mes.
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	42,51 Euros/trimestrales.
PREMIO DE NATALIDAD	161,47 Euros/nacimiento.
AYUDA ESTUDIOS	12,24 Euros/mes.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	98,03 Euros.
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	104,21 Euros.
HORA	24,54 Euros

SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN 61,25 EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A 24,54 EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES.

ANEXO IV  
GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS  
INCREMENTO 2025 - 4,5%

CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO,  
SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL.

GRUPOS PROFESIONALES	A	B
JEFE 1ª CASINOS	1.450,55	1.404,99
JEFE 2ª CASINOS	1.412,92	1.380,30
OFICIAL 1ª CASINOS	1.387,78	1.343,28
CONSERJE CASINOS	1.387,78	1.343,28
OFICIAL 2ª CASINOS	1.365,30	1.318,52
ORDENANZA SALON	1.350,28	1.316,08
PORTERO CASINOS	1.350,28	1.316,08
VIGILANTE NOCHE	1.350,28	1.316,08
BOTONES	1.350,28	1.316,08
TELEFONISTA	1.350,28	1.316,08
JARDINERO	1.350,28	1.316,08
PERSONAL LIMPIEZA	1.217,34	1.199,89

GRUPOS PROFESIONALES	A	B
ENCARGADO BILLAR	1.330,55	
MANTENEDOR	1.260,24	
MOZO BILLAR	1.260,24	
DEPENDIENTE	1.260,24	

A: Especial 1ª y 2ª. B: 3ª y 4ª

GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS  
INCREMENTO 2026 - 4,5%  
CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO,  
SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL.

GRUPOS PROFESIONALES	A	B
JEFE 1ª CASINOS	1.515,82	1.468,21
JEFE 2ª CASINOS	1.476,50	1.442,41
OFICIAL 1ª CASINOS	1.450,23	1.403,73
CONSERJE CASINOS	1.450,23	1.403,73
OFICIAL 2ª CASINOS	1.426,74	1.377,85
ORDENANZA SALON	1.411,04	1.375,30
PORTERO CASINOS	1.411,04	1.375,30
VIGILANTE NOCHE	1.411,04	1.375,30
BOTONES	1.411,04	1.375,30
TELEFONISTA	1.411,04	1.375,30
JARDINERO	1.411,04	1.375,30
PERSONAL LIMPIEZA	1.272,12	1.253,89

ENCARGADO BILLAR	1.390,42	
MANTENEDOR	1.316,95	
MOZO BILLAR	1.316,95	
DEPENDIENTE	1.316,95	

A: Especial 1ª y 2ª. B: 3ª y 4ª

GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS  
INCREMENTO 2027 - 4,5%  
CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO,  
SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL.

GRUPOS PROFESIONALES	A	B
JEFE 1ª CASINOS	1.584,03	1.534,28
JEFE 2ª CASINOS	1.542,94	1.507,32
OFICIAL 1ª CASINOS	1.515,49	1.466,90
CONSERJE CASINOS	1.515,49	1.466,90
OFICIAL 2ª CASINOS	1.490,94	1.439,85
ORDENANZA SALON	1.474,54	1.437,19
PORTERO CASINOS	1.474,54	1.437,19
VIGILANTE NOCHE	1.474,54	1.437,19
BOTONES	1.474,54	1.437,19
TELEFONISTA	1.474,54	1.437,19
JARDINERO	1.474,54	1.437,19
PERSONAL LIMPIEZA	1.329,37	1.310,32

ENCARGADO BILLAR	1.452,99	
MANTENEDOR	1.376,21	
MOZO BILLAR	1.376,21	
DEPENDIENTE	1.376,21	

A: Especial 1ª y 2ª. B: 3ª y 4ª

GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS  
INCREMENTO 2028 - 4,5%  
CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO,  
SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL.

GRUPOS PROFESIONALES	A	B
JEFE 1ª CASINOS	1.655,31	1.603,32
JEFE 2ª CASINOS	1.612,37	1.575,15
OFICIAL 1ª CASINOS	1.583,69	1.532,91
CONSERJE CASINOS	1.583,69	1.532,91
OFICIAL 2ª CASINOS	1.558,03	1.504,64
ORDENANZA SALON	1.540,89	1.501,86
PORTERO CASINOS	1.540,89	1.501,86
VIGILANTE NOCHE	1.540,89	1.501,86
BOTONES	1.540,89	1.501,86
TELEFONISTA	1.540,89	1.501,86

GRUPOS PROFESIONALES	A	B
JARDINERO	1.540,89	1.501,86
PERSONAL LIMPIEZA	1.389,19	1.369,28
ENCARGADO BILLAR	1.518,37	
MANTENEDOR	1.438,14	
MOZO BILLAR	1.438,14	
DEPENDIENTE	1.438,14	

A: Especial 1ª y 2ª. B: 3ª y 4ª  
Firmas.

Nº 122.302

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

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

#### UNIDAD DE RECAUDACION DE LA LINEA DE LA CONCEPCION

##### ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO

##### EDICTO

Dña. Nuria García Segura, jefa de Unidad de La Línea de la Concepción, del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excmo. 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 La Línea de la Concepción, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos

##### CONCEPTO

IMPUESTO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS EJERCICIO 2025.-

##### PLAZOS DE INGRESO

DEL 01 DE SEPTIEMBRE AL 10 DE NOVIEMBRE AMBOS INCLUSIVE.  
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 856 940 259 de la Unidad de Recaudación de La Línea de la Concepción 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 calle Real, n.º 1, 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 período ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento.

La Línea de la Concepción a 29 de Julio de 2025. La Jefa de la Unidad de Recaudación, Nuria García Segura. Firmado.

Nº 122.931

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

#### UNIDAD DE RECAUDACION DE LA ZONA DE LA SIERRA

##### OFICINA DE OLVERA

##### ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO

##### EDICTO

Dña. María Remedios Márquez Vilches, jefa de la Unidad de Recaudación de la Zona de la Sierra, Oficina de Olvera del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

##### HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005,

de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de TORRE-ALHÁQUIME, titular de los valores de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos

##### CONCEPTO

IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA URBANA, ejercicio 2025

IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA RUSTICA, ejercicio 2025

IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES, ejercicio 2025

##### PLAZOS DE INGRESO

Del 01 de septiembre hasta el 10 de noviembre de 2025, ambos inclusive.

##### 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 856 940 250 de la Unidad de Recaudación de Olvera 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/ Bellavista 16, 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 período ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento.

29/07/2025. La jefa de la Unidad de Recaudación, María Remedios Márquez Vilches. Firmado.

Nº 122.979

## ADMINISTRACION LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE ROTA

#### ANUNCIO

Para general conocimiento, se hace público que por la Alcaldía-Presidencia, con fecha 23 de julio de 2025, se ha dictado Decreto número 2025-4814, con el siguiente contenido:

"Estando previsto que la Sra. Teniente de alcalde Dña. Encarnación Niño Rico se ausente durante los periodos comprendidos desde el lunes día 28 de julio al domingo 3 de agosto, ambos inclusive, y desde el miércoles día 27 de agosto al miércoles día 3 de septiembre de 2025, ambos inclusive.

Es por lo que procede efectuar la correspondiente revocación temporal de delegaciones.

Considerando lo dispuesto en los artículos 23.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, 44 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y 39 y 43 del Reglamento Orgánico Municipal.

##### RESUELVO

PRIMERO.- Revocar temporalmente las delegaciones realizadas a Dña. Encarnación Niño Rico por Decreto de Alcaldía número 2025-3811, de 9 de julio de 2025, durante los periodos comprendidos desde el lunes día 28 de julio al domingo 3 de agosto, ambos inclusive, y desde el miércoles día 27 de agosto al miércoles día 3 de septiembre de 2025, ambos inclusive, asumiéndolas esta Alcaldía-Presidencia.

SEGUNDO.- Notificar el presente a la Sra. Teniente de alcalde Dña. Encarnación Niño Rico, 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 tablones de anuncios municipales. De la misma, se dará cuenta al Pleno del Excmo. Ayuntamiento en la inmediata sesión que éste celebre."

25/07/2025. EL ALCALDE, José Javier Ruiz Arana. Firmado. Nº 122.440

### AYUNTAMIENTO DE ROTA

#### ANUNCIO

Para general conocimiento, se hace público que por la Alcaldía-Presidencia, con fecha 24 de julio de 2025, se ha dictado Decreto número 2025-4818, con el siguiente contenido:

“Estando previsto que esta Alcaldía se ausente durante el periodo comprendido desde el lunes día 4 de agosto de 2025 hasta el domingo día 24 del mismo mes, procede efectuar la correspondiente atribución de la Alcaldía con carácter accidental en el teniente de alcalde que corresponda.

Considerando lo dispuesto en los artículos 23.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, 44 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y 45 del Reglamento Orgánico Municipal.

#### RESUELVO

PRIMERO.- Delegar en el Primer teniente de alcalde de este Ayuntamiento, DON DANIEL MANRIQUE DE LARA QUIRÓS, con carácter accidental, el ejercicio de las funciones y competencias que la vigente legislación atribuye a la Alcaldía durante el período comprendido desde el lunes día 4 de agosto de 2025 hasta el domingo día 24 del mismo mes.

SEGUNDO.- Notificar el presente decreto al teniente de alcalde D. Daniel Manrique de Lara Quirós y 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), en la fecha indicada al margen.”

25/07/2025. EL ALCALDE, José Javier Ruiz Arana. Firmado.

Nº 122.449

### AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA

#### ANUNCIO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el veinticinco de julio de 2025 acordó aprobar inicialmente el siguiente expediente:

· Expediente de Modificación de Crédito 054/2025 en el Presupuesto Municipal para el ejercicio 2025, prórroga de 2022, mediante suplementos de créditos, para la realización del "PROYECTO DE INSTALACIÓN DE LÍNEA DE BIORRESIDUOS EN CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS LAS CALANDRIAS. JEREZ".

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177.2 en relación con el 169.1 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 [TRHL] se expone al público por plazo de 15 días, contados a partir del día siguiente de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia [BOP], durante los cuales los interesados a que se refiere el artículo 170.1 TRHL podrán examinarla y presentar reclamaciones por las causas tasadas en el apartado 2, del precepto legal invocado, ante el Pleno, a cuyo efecto se encuentra a su disposición en la Secretaría General del Pleno, de Lunes a Viernes, de 9:00 a 14:00.

Concluido el trámite de información pública, sin que se hubiese formulado reclamación o sugerencia alguna, el acuerdo se entenderá elevado a definitivo, sin más pronunciamiento por el Pleno del Ayuntamiento, sin perjuicio de su publicación en el BOP, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Jerez de la Frontera. 25/07/2025. La alcaldesa, María José García Pelayo. Firmado.

Nº 122.603

### AYUNTAMIENTO DE EL GASTOR

#### ANUNCIO

Dª María Isabel Moreno Fernández, alcaldesa-presidenta del Ayuntamiento de El Gastor, informa:

Que en la sesión del pleno celebrada el 25/05/2023 se adoptaron entre otros los siguientes acuerdos:

2. Aprobar el Documento de Avance del Plan Básico de Ordenación Municipal (PBOM) de El Gastor, redactado por el arquitecto Jesús de las Peñas García del Servicio de Arquitectura de la Diputación Provincial de Cádiz, a fin de continuar con su tramitación conforme a la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía (Ley LISTA).

[https://drive.google.com/file/d/1OYFG9BZQt1Uhfuaet719yXITKlQ\\_cqNM/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1OYFG9BZQt1Uhfuaet719yXITKlQ_cqNM/view?usp=drive_link)

3. Aprobar el Documento Inicial Estratégico (DIE) y la Memoria-Resumen de la Valoración del Impacto en la Salud (VIS) del PBOM de El Gastor, presentado por la Diputación Provincial de Cádiz y elaborado por la empresa Método Ambiental2 S.L.

[https://drive.google.com/file/d/1tAavQWD5zqq117JOEFJ61iKvuv9myKdX/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1tAavQWD5zqq117JOEFJ61iKvuv9myKdX/view?usp=drive_link)

23/07/2025. La alcaldesa. Fdo.: Mª. Isabel Moreno Fernández.

Nº 122.639

### AYUNTAMIENTO DE TARIFA

#### ANUNCIO

APROBACIÓN DE BASES Y CONVOCATORIA QUE HAN DE REGIR LA COBERTURA, MEDIANTE COMISIÓN DE SERVICIOS DE UN PUESTO DE ASESOR/A JURÍDICO/A, PERSONA TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL CON TITULACIÓN EN LICENCIATURA O GRADO EN DERECHO

El alcalde-presidente, mediante Decreto número 2025/1985 de fecha 21 de julio de 2025, resuelve:

Primero. Aprobación de bases y convocatoria que han de regir la cobertura, mediante Comisión de Servicios de un puesto de Asesor/a Jurídico/a, a persona Técnica de Administración especial con titulación en Licenciatura o Grado en Derecho.

Segundo. Las bases se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en el tablón electrónico de edictos de la sede electrónica y en la web oficial municipal.

Tercero. Dar cuenta de la presente Resolución al Pleno de la Corporación en la primera sesión que se celebre.

Cuarto. Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Sr. alcalde, en el plazo de un mes desde el día siguiente a la fecha de su publicación de esta Resolución, así como recurso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la publicación de la presente Resolución, o cualquier recurso que se estime procedente.

Lo que hace público para general conocimiento en Tarifa.

El alcalde, José Antonio Santos Perea. Firmado. El secretario general accidental, Francisco Antonio Ruiz Romero. Firmado.

#### ANEXO I

BASES ESPECÍFICAS POR LAS QUE SE RIGE LA CONVOCATORIA PÚBLICA PARA LA COBERTURA, MEDIANTE COMISIÓN DE SERVICIOS, DE UN PUESTO DE ASESOR/A JURÍDICO/A PERSONA TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL, CON TITULACIÓN DE LICENCIATURA O GRADO EN DERECHO

Objeto de la convocatoria

Es objeto de la presente convocatoria la provisión temporal, en comisión de servicios de carácter voluntario, del puesto de trabajo núm. 3509-3, de funcionario de carrera de este Ayuntamiento, perteneciente al Grupo A1, Escala de Administración especial Subescala Técnica, denominación “Asesor/a Jurídico/a”, con las siguientes funciones:

Realizar los informes jurídicos que le sean requeridos sobre expedientes, entre otros:

- de licencia de obras menores y de segregación.
- de licencias de obras mayores, de planeamientos y de gestión urbanística.
- Asistir a reuniones de coordinación que le sean requeridas, y a las de órganos colegiados (comisiones informativas).
- Apoyar a la Secretaría General en la localización de legislación, jurisprudencia y doctrina.
- Llevar la instrucción de los expedientes de sanciones y disciplina urbanística.
- Realizar informes jurídicos sobre recursos administrativos interpuestos contra resoluciones del Ayuntamiento.
- Realizar asesoramiento jurídico en cuanto a dudas y consultas formuladas a propósito de la tramitación de procedimientos por los responsables de los mismos
- Informar sobre el estado de la tramitación de expedientes o informes solicitados.
- Gestionar las diligencias previas administrativas.
- Realizar aquellas otras funciones relacionadas con el desempeño de su puesto que le sean encomendadas por el superior jerárquico para contribuir al buen funcionamiento del Departamento al que pertenece y, en general, de la Corporación. (...)

La comisión de servicios durará el tiempo estrictamente necesario, hasta que se cubra con carácter definitivo la respectiva vacante, y como máximo un año, prorrogable anualmente hasta un máximo de cuatro años, de conformidad con lo establecido en el artículo 138 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

Primera. Normativa de aplicación.

La legislación básica aplicable es la siguiente:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-.
- 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 -TREBEP-.
- Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.
- 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.

Segunda. Publicidad del proceso selectivo.

Las presentes Bases específicas y convocatoria serán objeto de publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz, y en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Tarifa y en la página web municipal [www.aytotarifa.com](http://www.aytotarifa.com).

Una vez realizada la publicación de las Bases específicas y de la convocatoria, en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz, todas las actuaciones posteriores serán únicamente públicas en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Tarifa y publicarse en la página web municipal [www.aytotarifa.com](http://www.aytotarifa.com).

Tercera. Requisitos de los candidatos.

Podrán participar en el procedimiento de selección las personas interesadas que reúnan, en el momento de presentar su solicitud, los siguientes requisitos:

- Tener nacionalidad española.
- Ser persona Técnica de Administración Especial, con titulación en Grado o Licenciatura en Derecho, funcionario de carrera perteneciente al grupo A, subgrupo A1.
- Encontrarse en servicio activo o en cualquier otra situación administrativa excepto la de suspensión firme.
- Contar con la conformidad expresa del órgano competente de la Administración Pública al que pertenece en relación con la posible adscripción a este Ayuntamiento en comisión de servicios del funcionario solicitante.
- No encontrarse afectado/a en procedimiento administrativo o judicial que sea o pueda ser incompatible con el ejercicio de sus funciones.
- Carecer de anotaciones por faltas graves o muy graves en su expediente personal, en virtud de resolución firme. No se tendrán en cuenta las canceladas.
- Presentar currículum profesional. A requerimiento de la Comisión de Valoración se podrá solicitar la documentación acreditativa de los méritos.

Todos los requisitos exigidos en los apartados anteriores deberán poseerse el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante todo el proceso selectivo y hasta el momento, en su caso, de toma de posesión.

#### Cuarta. Forma y plazo para presentación de solicitudes.

Las solicitudes para tomar parte en el correspondiente proceso de provisión temporal del puesto vacante, en las que las personas aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases, se dirigirán a la Alcaldía-Presidencia de este Ayuntamiento, y se presentarán en la sede electrónica del Ayuntamiento de Tarifa (<https://sede.aytotarifa.com>), en el plazo de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

#### Quinta. Admisión de aspirantes.

Expirado el plazo de presentación de instancias, por la Alcaldía se procederá a la aprobación de la lista provisional de admitidos y su publicación en la página web municipal y en el tablón de anuncios de la sede electrónica, pudiendo los excluidos, en el plazo de 5 días naturales subsanar las deficiencias que sean subsanables.

Transcurrido dicho plazo sin alegaciones se elevará a definitiva, en caso de que se presenten se resolverán las mismas y se dictará resolución declarando aprobada la lista definitiva, que se publicará en la página web junto con el lugar, fecha y hora en que la comisión técnica realizará la selección.

#### Sexta. Comisión de valoración.

Nombramiento y composición: La Comisión de Valoración será nombrada mediante resolución de la Alcaldía conjuntamente con el listado de aspirantes admitidos y excluidos, ajustándose su composición a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y tenderá, en la medida de lo posible, a la paridad entre mujer y hombre, de conformidad con el artículo 60 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, la resolución será publicada en los términos señalados en la Base segunda, a efectos de las posibles recusaciones legales.

Esta Comisión de Valoración estará compuesta por el presidente, tres vocales y un secretario, quien actuará con voz, pero sin voto.

Todos los miembros de la Comisión de Valoración deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en el plaza convocada y habrán de ser funcionarios de carrera que pertenezcan al mismo grupo/subgrupo o grupos/subgrupos superiores de entre los previstos en el artículo 76 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, con relación a la titulación exigida para la categoría profesional a que se refiere el procedimiento de selección.

Abstención y recusación: Las personas que componen la Comisión de Valoración deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, comunicándolo a la Corporación. Asimismo, los aspirantes podrán recurrir a los miembros de la Comisión de Valoración cuando entiendan que se dan las circunstancias reguladas en el artículo 24 de la citada Ley.

Asesores especialistas: A solicitud de la Comisión de Valoración podrá disponerse la incorporación de asesores especialistas. Dichos asesores colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas y tendrán voz, pero no voto.

Funcionamiento: El procedimiento de actuación de la Comisión de Valoración se ajustará a lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. La Presidencia coordinará la realización del proceso selectivo y dirimirá los posibles empates en las votaciones con su voto de calidad. Todos los miembros de la Comisión de Valoración tendrán voz y voto.

El secretario actuará con voz, pero sin voto, correspondiéndole velar por la legalidad formal y material de las actuaciones del órgano colegiado, certificar las actuaciones del mismo y garantizar que los procedimientos y reglas de constitución y adopción de acuerdos sean respetados.

Incidencias: Los miembros de la Comisión de Valoración son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las Bases de la convocatoria y de la sujeción a los plazos establecidos.

Las dudas o reclamaciones que puedan originarse con la interpretación de la aplicación de las Bases de la presente convocatoria, así como lo que deba hacerse en los casos no previstos, serán resueltas por la Comisión de Valoración, por mayoría.

Impugnación de los actos de la Comisión de Valoración: Contra los actos y decisiones de la Comisión de Valoración que imposibiliten la continuación del procedimiento para la persona interesada o produzcan indefensión y se funden en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se podrá interponer por la persona interesada recurso de alzada ante la Alcaldía-Presidencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 121 de la citada Ley, sin perjuicio de la interposición de cualesquier otro recurso que se estime oportuno.

Séptima. Selección de la persona aspirante más idónea mediante la valoración de méritos.

La valoración de méritos se puntuará:

#### 1. Experiencia laboral en la ocupación.

Se valorará la experiencia laboral siempre que su contenido esté directamente relacionado con el puesto a cubrir.

Por cada mes completo de experiencia acreditada como Asesor Jurídico/a en la Administración Local: 0,10 puntos.

La puntuación máxima a obtener en este apartado será de 8,50 puntos.

#### 2. Formación.

Se valorarán los cursos de formación o perfeccionamiento recibidos, siempre que su contenido esté directamente relacionado con las funciones descritas en el puesto a cubrir y/o con los contenidos descritos en el apartado correspondiente de la solicitud de selección y tengan una duración superior a 20 horas.

Se puntuará 0,10 puntos por curso:

- Cursos de 20 a 100 horas: .....máximo 1 punto.

- Cursos de más de 100 horas: ..... 2 puntos.

Los cursos a valorar lo serán siempre que hayan sido impartidos o promovidos por centros oficiales, entendiéndose por estos administraciones públicas (administración local, diputaciones, organismos autónomos, administración autonómica, administración del estado) y/o organismos oficiales (INAP, IAPP, FEMP, FAMP, Institutos, Universidades...).

La puntuación máxima a obtener en este apartado será de 3 puntos.

#### 3. Entrevista Curricular.

Podrá realizarse una entrevista personal a cada uno de los aspirantes admitidos de acuerdo al criterio de mayor idoneidad, discrecionalmente apreciada, considerando los currículums aportados, valorando la experiencia, formación específica, y resto de méritos aportados.

Se valorará con un máximo de 2 puntos.

#### 4. Acreditación de méritos.

- Los servicios prestados en administraciones públicas podrán acreditarse mediante certificación emitida por la propia administración expresiva de la relación jurídica, plaza y puesto de trabajo desempeñando, fecha de toma posesión/cese y/o periodo de prestación efectiva de servicios.

- Los relativos a formación se justificarán mediante fotocopia de los títulos o certificados de realización o impartición en los que figure el número de hora del mismo.

La formación que resulte manifiestamente obsoleta por tratarse de materias, normativas, aplicaciones o conocimientos que hayan sido derogadas, superadas o estén en desuso, no serán valoradas.

En caso de empate en la fase de concurso, se estará a lo dispuesto en el artículo 64.3 del Decreto 51/2025, de 24 de febrero, por el que se regula la planificación y ordenación del empleo público, y el ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

#### Octava. Documentación justificativa de los requisitos exigidos

Los aspirantes deberán presentar la siguiente documentación:

- Certificación, expedida por el órgano competente de la Administración Pública de procedencia respectiva, acreditativa de que el aspirante es funcionario del cuerpo de persona Técnica de Administración Especial, con titulación en Licenciado o Graduado en Derecho de la Administración Pública de procedencia con la categoría de persona Técnica de Administración Especial, perteneciente al Grupo A, subgrupo A1, persona de destino consolidado, antigüedad reconocida, así como de que se encuentra en servicio activo.
- Certificación, expedida por el órgano competente de la Administración Pública de procedencia, en la que se haga constar la conformidad con la comisión de servicios.
- El currículum profesional y los documentos que acrediten los datos contenidos en el mismo (originales o copias).

#### Novena. Propuesta de nombramiento.

Una vez terminada la evaluación de los aspirantes, el resultado del concurso de méritos se reflejará en una relación comprensiva de la totalidad de los aspirantes, ordenada de mayor a menor puntuación. En el caso de llevarse a cabo la fase de entrevista, la puntuación será el resultado de la fase de concurso más la entrevista.

Esta relación será expuesta al público en los locales del Ayuntamiento y en la sede electrónica de este Ayuntamiento (<https://aytotarifa.com>), durante el plazo de 5 días hábiles durante los cuales los participantes en el proceso podrán formular reclamaciones.

Transcurrido dicho plazo y resueltas las reclamaciones se formulará propuesta definitiva para ocupar el puesto, remitiéndola al órgano convocante para su publicación en la sede electrónica de este Ayuntamiento (<https://aytotarifa.com>) tras la resolución motivada de éste, con notificación a la persona interesada, e indicación expresa del plazo por el que será nombrado, que será de máximo de un año prorrogable anualmente hasta un máximo de cuatro en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo.

#### Décima. Nombramiento y toma de posesión

El seleccionado habrá de presentar el informe favorable de la Administración de procedencia en el plazo de cinco días hábiles desde que se le haya notificado su selección como la persona aspirante idónea para ocupar el puesto de comisión de servicios, debiendo tomar posesión del puesto en el plazo de tres días hábiles a contar desde el día siguiente a aquel en que reciban la notificación de dicho nombramiento o de ocho días hábiles si implica cambio de residencia.

En caso de que el plazo concedido el seleccionado no presentase informe favorable a su nombramiento en comisión de servicios o no tomase posesión del puesto, podrá procederse de igual modo con el aspirante que hubiera quedado en segundo lugar en la evaluación de la comisión técnica, y así sucesivamente.

#### Undécima. Vinculación a las bases

Las presentes bases vinculan al Ayuntamiento, a la Comisión de Valoración y a quienes participen en el proceso. Tanto las Bases, como cuantos actos administrativos deriven de la convocatoria y de la actuación de la Comisión de Selección podrán ser impugnados, por las personas interesadas en los casos, plazos y forma establecida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra estas bases, que ponen fin a la vía administrativa, podrán interponerse recurso potestativo de reposición ante la Alcaldía, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su publicación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

También podrá interponerse alternativamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Algeciras, en el plazo de dos meses, de conformidad con lo establecido en los artículos 30, 112.3 y 114.c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 8, 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sin perjuicio de que las personas interesadas puedan interponer cualquier otro recurso que sea procedente y estimen oportuno.

**AYUNTAMIENTO DE TARIFA**  
**EDICTO**

**ADMISIÓN A TRÁMITE DEL PROYECTO DE ACTUACIÓN PARA LA INSTALACIÓN DEL PARQUE DE ALMACENAMIENTO ENERGÉTICO “S.T. PALMOSILLA”, CON EMPLAZAMIENTO EN LA ZONA DEL PUERTO DE LA CRUZ, POLÍGONO 23, PARCELAS 37, 38 Y 50.**

Por Decreto de la Alcaldía número 2053, de fecha 28.07.2025, se ha resuelto admitir a trámite y someter a información pública el PROYECTO DE ACTUACIÓN para la instalación del parque de almacenamiento energético “S.T. Palmosilla”, con emplazamiento en la zona del Puerto de la Cruz, polígono 23, parcelas 37, 38 y 50, promovido por ROLWIND ANDALUCÍA 10, S.L. (expediente número PA-6/2025 -G5228- del área de urbanismo -departamento de planeamiento, gestión y proyectos de actuación-).

En consecuencia, se abre INFORMACIÓN PÚBLICA durante UN MES, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de esta Provincia de Cádiz, para su examen y la presentación de alegaciones (presentación que puede efectuarse en la sede electrónica municipal: <https://sede.aytotarifa.com>) dentro de este periodo, a cuyo efecto dicho proyecto de actuación estará disponible para su consulta en la página web oficial (<https://www.aytotarifa.com/notice-category/urbanismo-informacion-publica>) del Ayuntamiento de Tarifa, que podrá ser vista en la Biblioteca Municipal de este Ayuntamiento, entre las 11:30 y las 13:30 horas, previa cita concertada telefónicamente en el 956684186 extensión 531.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Tarifa, a cinco de agosto de dos mil veinticinco. El Alcalde, José Antonio Santos Perea. Firmado. El Secretario General Accidental, Resolución Secretaría General de Adm. Local de 25/06/2025. Francisco Antonio Ruiz Romero. Firmado. **Nº 127.189**

**AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION**

**ANUNCIO DE FORMALIZACIÓN DE CONTRATO COMO PERSONAL LABORAL FIJO UNA PLAZA DE CUIDADORA (ESTABILIZACIÓN)**

Con fecha 5 de Agosto de 2025 el Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción (Cádiz), ha dictado Decreto n.º LÍPER-00334-2025, del siguiente tenor literal:

“Resultando que por Decreto de la Alcaldía Presidencia n.º 3566/2024, de 18 de septiembre, se resuelve autorizar la formalización de contrato como personal laboral fijo del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, para ocupar ocho plazas de Cuidadores/as adscritas al Grupo B2 del Convenio Colectivo aplicable al personal laboral que presta servicios en esta Administración, con jornada completa, tras superar el proceso selectivo 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, convocadas mediante anuncio publicado en el BOE n.º 51, de 27 de febrero de 2024.

Resultando que en el apartado segundo de dicha Resolución se detalla el personal que se encontraba en situación de incapacidad laboral transitoria, entre otras, D.ª María Victoria Fernández Medinilla, indicándose que siempre y cuando no se haya producido la formalización del contrato de trabajo como personal laboral fijo, en el caso de que el proceso de IT actualmente en curso derivara en una incapacidad permanente que inhabilite a la persona seleccionada para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, aunque haya superado el proceso selectivo no podrá acceder a la plaza, pudiendo ser llamada la siguiente persona candidata por orden de puntuación de calificación final.

Considerando que consta en el expediente Resolución del INSS de 16 de junio de 2025, resolviendo reconocer la pensión de jubilación ordinaria a D.ª María Victoria Fernández Medinilla, en el expediente de referencia 11-2025-508351-92.

Considerando Informe de la Letrada de la Responsable de Recursos Humanos, de 4 de julio de 2025, manifestando que el siguiente aspirante propuesto por orden de puntuación establecido en la categoría de Limpiador y la siguiente ha presentado, dentro de plazo, los documentos previstos en la Base segunda de las que rigen la citada convocatoria.

Y visto Informe n.º 2025/2127 de la Interventora de Fondos, de 3 de agosto de 2025, 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 (1) plaza de Cuidadora adscrita al Grupo B2 del Convenio Colectivo aplicable al personal laboral que presta servicios en esta Administración, con jornada completa, al personal que a continuación se detalla:

N.º	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	(1)	F/L (PLAZA)	CÓDIGO PLAZA	(2)
1	MONSERRAT SABASTRO NÚÑEZ	***3782**	CUIDADORA	L	L233.013	B2

(1) DENOMINACIÓN PLAZA (2) GRUPO CONVENIO COLECTIVO

Segundo.- A la plaza indicada se le adjudica con carácter definitivo el puesto de Cuidadora identificado con el código LB.B2.013 en la vigente Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, adscritos al Área de Asuntos Sociales, Servicios Sociales.

Tercero.- 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.

Cuarto.- Comunicar a la interesada 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.

Quinto.- 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 Decreta, Manda y Firma el Sr. Alcalde, en la fecha que figura en la firma electrónica. De todo lo cual, como Secretaria General, DOY FE.”””

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción a 6 de agosto de 2025. EL ALCALDE, Fdo.: José Juan Franco Rodríguez. **Nº 127.593**

**AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA**

**EDICTO**

El Pleno de esta Corporación en sesión celebrada el día 31 de julio de 2025 aprobó inicialmente el siguiente expediente de modificación del Presupuesto Municipal Prorrogado para el año 2025, financiándose con cargo al Remanente Líquido de Tesorería para Gastos Generales a 31 de diciembre de 2024.

- Expediente n.º 29/2025 de modificación del Presupuesto Municipal Prorrogado para 2025 mediante la concesión de suplementos de crédito por importe total de 1.772.133,31 euros, con destino a la actualización del Capítulo I.

Queda expuesto al público el expediente por plazo de 15 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de que los interesados puedan examinarlos en la Intervención Municipal y, en su caso, formular reclamaciones. En caso de que durante dicho periodo no se formulen reclamaciones los expedientes se considerarán definitivamente aprobados.

Conil de la Frontera, a 6 de agosto de 2025. LA ALCALDESA. Fdo. Inmaculada Sánchez Zara. **Nº 127.703**

**AYUNTAMIENTO DE ZAHARA DE LA SIERRA**

**APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN CRÉDITO n.º 2025/001 DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL DEL EJERCICIO ECONÓMICO 2025, EN LA MODALIDAD DE TRANSFERENCIAS DE CRÉDITOS ENTRE APLICACIONES DE GASTOS DE DISTINTA ÁREA DE GASTO, QUE NO AFECTAN A ALTAS Y BAJAS DE CRÉDITO DE PERSONAL.**

Expediente n.º: 2025/0366

El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Zahara, en sesión extraordinaria, de fecha 5 de agosto de 2025 acordó la APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN CRÉDITO n.º 2025/001 DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL DEL EJERCICIO ECONÓMICO 2025, EN LA MODALIDAD DE TRANSFERENCIAS DE CRÉDITOS ENTRE APLICACIONES DE GASTOS DE DISTINTA ÁREA DE GASTO, QUE NO AFECTAN A ALTAS Y BAJAS DE CRÉDITO DE PERSONAL, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de Presupuestos, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por el plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, la modificación se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se presentan reclamaciones.

Zahara. EL ALCALDE, Santiago Galván Gómez. **Nº 127.924**

**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](mailto:boletin@bopcadiz.org)  
[www.bopcadiz.es](http://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