

**JUNTA DE ANDALUCIA**

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

**CONVENIO O ACUERDO: AYUNTAMIENTO DE  
CHICLANA DE LA FRONTERA**

Expediente: 11/01/0140/2019  
Fecha: 17/12/2020  
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN  
Destinatario: ANDRES MIGUEL ARAGON MELENDEZ  
Código 11002682011996.

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 5-09-2019, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 22-05-2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 17 de diciembre de 2020. Delegado Territorial, FDO.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

En cumplimiento a requerimiento notificado con fecha 24 de noviembre de 2020 y siendo trasladado el mismo al Presidente del Comité de Empresa, D. Bernardo Moreno Benítez, le significo que con fecha 03 de diciembre de 2020 bajo número 33.461 tiene registro de entrada acta de dicho Comité de Empresa en el que hace las siguientes salvedades que a continuación se expone el siguiente tenor literal:

“Reunido en sesión ordinaria con fecha 2 de diciembre de 2020, se acuerda:

Este Comité por unanimidad de las fuerzas sindicales representados en él, remitir a la Delegación de Personal que usted preside la siguiente propuesta.

**ACUERDO DEL COMITÉ DE EMPRESA CON FECHA 2 DE DICIEMBRE 2020 SOBRE SOLICITUD DE SUBSANACIÓN TEXTO CONVENIO COLECTIVO.**

A requerimiento de la delegación territorial de empleo de la Junta de Andalucía al respecto de lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se propone el siguiente texto:

**MEDIACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS**

1º) Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este convenio, requerirá para su consideración de litud del previo conocimiento de la comisión paritaria del convenio, a quien se reconoce por las partes como instancia previa, en cuyo seno habrá de interpretarse la solución de dicho conflicto. El conflicto colectivo deberá tratarse en la comisión paritaria en el plazo de un mes desde la entrada en el registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya solicitado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

2º) En el caso que no se llegue en dicha comisión a una solución se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado sistema.”

Lo que le traslado para su conocimiento y efectos oportunos.

Chiclana de la Fra., a 10/12/2020 . EL TENIENTE DE ALCALDE DELEGADO DE PERSONAL. Fdo.: JOSE MANUEL VERA MUÑOZ  
**ACTA DE MODIFICACIONES SOLICITADAS PREVIAS A LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA**

En relación con el requerimiento de subsanación de observaciones previas a la inscripción del Convenio Colectivo del Personal Laboral de este Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, efectuado por la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía, se deja constancia de la existencia de Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal laboral y funcionario del Excmo Ayuntamiento de Chiclana de La Frontera, suscrito por las organizaciones sindicales y la Delegación de Personal.

Asimismo se efectúan las siguientes modificaciones sobre el Texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral, según lo requerido por la Junta de Andalucía: Página, 9, apto. E. , 2º renglón: “estos”, va acentuado: “éstos”.  
Página 11, art. 12, 2º renglón, añadir una coma entre: implicación, dedicación...”  
Página 11, art. 12, tercer párrafo por abajo, añadir: “-Personal que cumpla 62 años...”

Página 14, art. 21, primer párrafo, modificar con lenguaje inclusivo en las categorías que aparecen:

Poner: Peón o peona, Personal de Almacén, Conductor o conductora, Encargado o encargada, Ayudante de Encargado o encargada, Conductor o conductora, y Maquinista....

Página 15, art. 23. Poner:

Encargado o encargada de Obras  
Encargado o encargada de Medio Ambiente  
Personal Técnico de Medio Ambiente  
Maestro o maestra de Obras  
Ayudante Encargado o encargada de Obras  
Ayudante Encargado o encargada de Medio Ambiente  
Encargado o encargada de Mercado  
Profesional de mecánica/ o también mecánico ó mecánica  
Conductor o conductora -Alcaldía  
Fontanero o fontanera/ o Profesional de fontanería

Página 15, art. 25. , 2º renglón:

Donde dice (oficiales y peones), poner: (oficiales y peones o peonas)

Página 16, art. 26.

Donde dice: “El personal Oficial de Obras, Oficial Electricista, Oficial Fontanero, Personal de Almacenero, Maquinista, Oficial de Jardines, Oficial carpintero y Oficial de mantenimiento...”

Poner: ...El personal Oficial de Obras, Oficial Electricista, Oficial de Fontanería, Personal de Almacén, Maquinista, Oficial de Jardines, Oficial de carpintería y Oficial de mantenimiento...

Donde dice: “El personal Peón de Obras, Peón Electricista, Peón de Jardines percibirá la...”

Poner: “El Peón o peona de Obras, Peón o peona Electricista, Peón o peona de Jardines percibirá la...”

Página 17, art. 31. , 2º párrafo:

Donde dice: “En los casos de baja por prescripción facultativa, el sueldo a percibir por el trabajador será...”

Poner: “ “En los casos de baja por prescripción facultativa, el sueldo a percibir por el trabajador o la trabajadora será...”

Página 22, art. 39. , primer párrafo.

Donde dice: “...delegación del Área, informe del Jefe de Servicio, informe...”

Poner: “...delegación del Área, informe de la Jefatura de Servicio, informe...”

página 32. ANEXO II ROPA DE TRABAJO

Donde dice: Apartado I, II y III “I VESTUARIO PORTEROS DE COLEGIOS” Y otras categorías

Poner: “I VESTUARIO PORTEROS O PORTERAS DE COLEGIOS”

“I VESTUARIO PORTEROS O PORTERAS CASA DE LA CULTURA”

“I VESTUARIO PORTEROS O PORTERAS DE AYUNTAMIENTO”

“IV.- VESTUARIO DE PERSONAL DE INSPECCIÓN DE RENTAS Y DE URBANISMO”

Página 33: ANEXO II ROPA DE TRABAJO

Donde dice:” ENCARGADOS MEDIO AMBIENTE”

Poner: ” ENCARGADOS O ENCARGADAS DE MEDIO AMBIENTE”

Página 34: ANEXO II CALZADO

Donde dice:”PORTEROS COLEGIOS PÚBLICOS” Y OTRAS...

Poner: PORTEROS O PORTERAS DE COLEGIOS”

PORTEROS O PORTERAS CASA DE LA CULTURA”

“PORTEROS O PORTERAS DE AYUNTAMIENTO”

“PERSONAL DE INSPECCIÓN DE RENTAS Y DE URBANISMO”

Página 35: CUADRO DE RETRIBUCIONES PERSONAL LABORAL 2019

Donde dice:

JEFE AREA DE ADMINISTRACIÓN
TECNICO JURIDICO
ARQUITECTO
INGE. CAMINOS CANAL.Y PRTO.
INGENIEROS Y LICENCIADOS
ARQUITECTO TECNICO
ING.TCO. OBRAS PUBLICAS
ING.TCO. INDUSTRIAL
DIPLOMADO UNIVERSITARIO
EDUCADOR
ADMINISTRATIVO
DELINEANTE
OPERADOR PROGRAMADOR
ADMINISTRATIVO-ARCHIVERO
ENCARGADO GRAL. OBRAS
MAESTRO OBRAS
ENCARGADO DE MERCADO
ENCARGADO DE MEDIO AMBIENTE
AYUD.ENCARGADO OBRAS
CONDUCTOR DE PRIMERA

AYUD.ENCARGADO MEDIO
MECANICO
ALMACENERO
OFICIAL 1ª OBRAS
OFICIAL MANTENIMIENTO
OFICIAL ELECTRICISTA
OFICIAL FONTANERO
OFICIAL CARPINTERO
OFICIAL JARDINES
OFICIAL 2ª OBRAS
OFICIAL 2ª ELECTRICISTA
MAQUINISTA OF. 2ª CONDUCTOR
MONITOR TIEMPO LIBRE
AUXILIAR ADMTVO.
AUXILIAR DELINEACION
AUXILIAR TURISMO
COORDINADOR DEPORTES
TELEFONISTA
PORTERO CUIDADOR
PEON OBRAS
PEON ELECTRICISTA
PEON DE MEDIO AMBIENTE
OFICIAL 2ª MECÁNICO
LIMPIADORAS
NOTIFICADORES
PEON JARDINERO
MOZO MERCADO
PEON MANTENIMIENTO

Poner:

JEFATURA AREA DE ADMINISTRACIÓN
PERSONAL TECNICO JURIDICO
ARQUITECTO O ARQUITECTA
INGENIERIA CAMINOS CANAL.Y PRTO.S.
INGENIERIA Y LICENCIATURAS
ARQUITECTO O ARQUITECTA TECNICO
ING.TCO. OBRAS PUBLICAS
ING.TCO. INDUSTRIAL
DIPLOMATURA UNIVERSITARIA
EDUCADOR O EDUCADORA
PERSONAL ADMINISTRATIVO
DELINEANTE
PERSONAL OPERADOR PROGRAMADOR
PERSONAL ADMINISTRATIVO-ARCHIVERO
ENCARGADO O ENCARGADA GRAL. OBRAS
MAESTRO O MAESTRA OBRAS
ENCARGADO O ENCARGADA DE MERCADO
ENCARGADO O ENCARGADA DE MEDIO AMBIENTE
AYUD.ENCARGADO O ENCARGADA OBRAS
CONDUCTOR O CONDUCTORA DE PRIMERA
AYUD.ENCARGADO O ENCARGADA MEDIO
MECANICO O MECÁNICA
PERSONAL DE ALMACEN
OFICIAL 1ª OBRAS
OFICIAL MANTENIMIENTO
OFICIAL ELECTRICISTA
OFICIAL FONTANERÍA
OFICIAL CARPINTERÍA
OFICIAL JARDINES
OFICIAL 2ª OBRAS

OFICIAL 2ª ELECTRICISTA
MAQUINISTA OF. 2ª CONDUCTOR O CONDUCTORA
MONITOR O MONITORA TIEMPO LIBRE
AUXILIAR ADMTVO.
AUXILIAR DELINEACION
AUXILIAR TURISMO
COORDINADOR O COORDINADORA DEPORTES
TELEFONISTA
PORTERO O PORTERA CUIDADORA
PEON O PEONA OBRAS
PEON O PEONA ELECTRICISTA
PEON O PEONA DE MEDIO AMBIENTE
OFICIAL 2ª MECÁNICA
PERSONAL DE LIMPIEZA
NOTIFICADORES O NOTIFICADORAS
PEON O PEONA JARDINERIA
MOZO O MOZA MERCADO
PEON O PEONA MANTENIMIENTO

Página 36. ANEXO III. TABLA SALARIAL

Donde dice:

PLUS TÓXICO P. OFICIOS OBRAS
PLUS TÓXICO PORTERO/A
PLUS ESPECIALIZACIÓN
(oficial obras, electr., fontanero, almacenero, maquinista, oficial 2º conduct oficial jardines, carpintero y mantenimiento)
PLUS ESP. Oficial 2ª, oficial 2ª carpintería
PLUS ESPECIALIZACIÓN (peón obras, peón electr. Y peón jardines)
CRÉDITO HORARIO
CP1
CP2
PLUS DISPONIBILIDAD
Encargado obras
Encargado de Medio Ambiente
Técnico de Medio Ambiente
Maestro de Obras
Ayudante Encargado de Obras
Ayudante Encargado de Medio Ambiente
Encargado de Mercado
Mecánico
Conductor-Alcaldía
Fontanero

Poner:

PLUS TÓXICO P. OFICIOS OBRAS
PLUS TÓXICO PORTERO/A
PLUS ESPECIALIZACIÓN
(oficial obras, electr., fontanería,
personal de almacen, maquinista, oficial 2º conduct
oficial jardines, carpintería y mantenimiento)
PLUS ESP. Oficial 2ª, oficial 2ª carpintería
PLUS ESPECIALIZACIÓN
(peón o peona obras, peón o peona electr. Y peón o peona jardines)
CRÉDITO HORARIO
CP1
CP2
PLUS DISPONIBILIDAD
Encargado o encargada obras
Encargado o encargada de Medio Ambiente
Técnico de Medio Ambiente
Maestro de Obras

Ayudante Encargado o encargada de Obras
Ayudante Encargado o encargada de Medio Ambiente
Encargado o encargada de Mercado
Mecánico o mecánica
Conductor o conductora -Alcaldía
Fontanero o Fontanera

En Chiclana de la Frontera, a 18 de agosto de 2020. Presidente Comité de Empresa. Fdo.: D. Bernardo Moreno Benítez Tte-Alcalde Delegado de Personal. Fdo.: D. Jose Manuel Vera Muñoz.

## CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CHICLANA.

### CAPITULO I: CONDICIONES GENERALES.

#### ARTICULO 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

A. Las disposiciones contenidas en el presente Convenio tendrán fuerza normativa y obligatoria entre el Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera y su Personal Laboral, cualquiera que sea la regulación jurídica de su empleo; ya sea interino/a, personal laboral fijo, contratado, contratado en plaza vacante de plantilla, trabajadores fijos discontinuos, en prácticas o personal eventual.

B. Se excluyen del presente Convenio todo el personal contratado, docente y discente que pertenezcan a Casas de Oficios, Escuela Taller y Talleres de Empleo, así como todos aquellos que hayan sido contratados para llevar a cabo programas de Fomento de empleo en colaboración con los Organismos provinciales, autonómicos y estatales. Este personal no podrá ocupar puestos de carácter permanente ni estructural.

Las retribuciones a aplicar a dicho personal estará en función de la subvención concedida, garantizándoseles dos pagas extraordinarias en Junio y Diciembre, de igual cuantía, consistente en Salario Base, y que será fijado en el contrato de trabajo así como su jornada laboral. En ningún caso podrán percibir retribuciones menores al fijado en el S.M.I.

El coste total (Retribuciones + Seguridad Social) no podrá rebasar en ningún caso la cuantía de dichas subvenciones concedidas para tal fin.

C. Los conflictos que surjan del presente Convenio se resolverán en la jurisdicción que corresponda.

#### ARTICULO 2: ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio tendrá una duración de 2 años siendo sus efectos desde el 01/01/2018 hasta el 31/12/2019. Con la retroactividad de los artículos que así se indique.

Este Convenio Colectivo deberá denunciarse por alguna de las partes con una antelación mínima de dos meses. Si no hubiera denuncia por ninguna de las partes, se entenderá tácitamente prorrogado. Una vez denunciando y en tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio.

#### ARTICULO 3: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

A. Siendo todo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna, en el supuesto de que se introdujesen cambios sustanciales o no se aplicará en su globalidad.

B. El presente Convenio, desde su entrada en vigor anula y sustituye el conjunto de todo lo globalmente acordado anteriormente.

#### ARTICULO 4: COMISIÓN PARITARIA.

A. Composición. Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de la legislación vigente que pueda afectar al mismo.

Dicha Comisión estará compuesta por una persona representante de UGT, una de CCOO y una de CGT (o una persona representante de cada una de las secciones sindicales que estén representadas en el Comité de Empresa) y el mismo número de representantes de la Corporación.

En todo caso, se reconoce el valor paritario de las votaciones, mediante la delegación del voto.

Cuando el asunto que se trate sea de índole individual, se le dará audiencia a la persona interesada.

B. Competencias. La Comisión asumirá y procurará resolver cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio y de cuantos conflictos de trabajo, individuales y colectivos puedan surgir en la aplicación de este texto.

Todo el personal acogido al presente Convenio, así como la Corporación, con ocasión de problemas derivados de la aplicación o interpretación del mismo podrán dirigirse a la Comisión Paritaria.

La resolución de la Comisión Paritaria tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio.

Asume la mediación en las reclamaciones individuales o de conflicto de intereses, en los supuestos de disfrute de vacaciones, días por asuntos propios, licencias, horarios, clasificación y supuestos similares.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple de la misma, y se recogerán mediante resolución escrita reflejándose en actas que serán firmadas por quienes ostenten la Presidencia y la Secretaria de la Comisión. Del acta se entregarán copias a las Secciones Sindicales representadas. Las Secciones Sindicales tienen derecho a solicitar certificación de todos los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión Paritaria. El personal interesado tendrá acceso únicamente a aquellos acuerdos que le afecten directamente y le será debidamente notificado antes de la celebración de la siguiente Comisión Paritaria, con el fin de dejar expedida la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o administrativa o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

C. Convocatoria y orden del día. La persona que ostente el cargo de la

Delegación de Personal o Recursos Humanos del Ayuntamiento, a propuesta de las Secciones Sindicales o a iniciativa propia, convocará las reuniones, en el plazo de 15 días laborales, señalando día, hora y lugar, así como el orden del día de los asuntos a tratar a propuesta de la parte proponente. En caso de incumplimiento quien solicite la celebración de la comisión paritaria tendrá la facultad para realizar la convocatoria en el plazo de 5 días laborales.

La convocatoria podrá realizarse con carácter de urgencia cuando ambas partes así lo acuerden.

Confección del orden del día: estará integrado por los asuntos propuestos por la Delegación de Personal y las Secciones Sindicales. No se incluirán asuntos previamente resueltos ni aquellos que no figuren en el orden del día, salvo en este último caso, acuerdo favorable de la mayoría de los/as asistentes con voz y voto.

D. Domicilio. El domicilio de la Comisión Paritaria a los efectos de recepción de documentación será el Registro General de Entrada de este Excmo. Ayuntamiento.

E. Los acuerdos alcanzados serán vinculantes para ambas partes desde el mismo momento en el que se adopten y se ejecutarán a la mayor brevedad posible.

F. Las partes podrán ir acompañadas de personas que les asesoren.

#### ARTICULO 5: ASPECTOS ECONÓMICOS.

A. Durante el tiempo de vigencia de este Convenio, todo el personal del Excmo. Ayuntamiento percibirá las retribuciones correspondientes a los distintos puestos que se detallan en la tabla adjunta, aplicándose la misma desde el 1 de Enero de 2019.

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

C. Se participará en lo dispuesto en el Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y Condiciones de Trabajo y a Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### CAPÍTULO II. JORNADA LABORAL

#### ARTICULO 6: JORNADA LABORAL, VACACIONES Y CALENDARIO.

A. La jornada de trabajo, vacaciones y el calendario laboral se ajustan a la normativa vigente, los procedimientos y los criterios de aplicación.

“Con carácter general se establece una jornada anual de 1.642 horas para todo el personal, siendo la jornada semanal de 37,5 horas.

Se acuerda establecer una bolsa de 134 horas de formación, que se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral y que serán gestionadas por los/as propios/as empleados/as.”

Asimismo se acuerda establecer una jornada laboral ordinaria de trabajo de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual, distinta de la establecida con carácter general, conforme a lo dispuesto en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en su Disposición adicional centésima cuadragesima cuarta. Jornada de trabajo en el Sector Público. Dicho cómputo horario se aplicará de forma inmediata y sin ser objeto de nueva negociación desde el momento en que se cumpla los objetivos de estabilidad presupuestaria pública y la regla de gasto relativo al ejercicio 2018, pudiéndose realizar de motu proprio por la Administración o a instancia de cualquier sección sindical o Comité de Empresa de este Ayuntamiento. La misma se recogerá en Acta que posteriormente será adjuntada al presente y no podrá modificar las condiciones laborales tanto de horarios, calendario, etc. recogidas en el presente Convenio.

B. El/la empleado/a público/a tendrá derecho a disfrutar, cada año natural, como mínimo, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. El periodo vacacional y asuntos propios, se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 31 de enero del año siguiente.

C. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los servicios especiales.

D. Cuando el periodo de vacaciones previstas, fijadas y/o autorizadas coincida con una incapacidad temporal por accidente laboral o de trabajo, enfermedad común, incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, así como el permiso de paternidad, que imposibilite al personal disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, podrá hacerlo en el momento de la reincorporación de la baja y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Las vacaciones solo se podrán interrumpir en los supuestos de necesidad extraordinaria contemplados en la legislación vigente (ej. catástrofe, etc.) y siempre con carácter excepcional.

E. A los efectos del apartado anterior, en caso de coincidencia en la petición de los días de vacaciones entre personas del mismo servicio y no se llegara a un acuerdo entre las personas interesadas, se atenderán los siguientes criterios:

- Se seguirá el sistema de rotación, decidiéndose el primer año por sorteo entre el personal afectado.

- En todas las unidades y servicios se elaborará el plan anual de vacaciones antes del 31 de marzo de cada año en que vaya a surtir efecto. Los periodos de vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la Corporación y el personal vinculado a este Convenio.

F. Cuando la organización de los servicios y los medios técnicos lo permitan, la Delegación de Personal resolverá las peticiones de implantación de la modalidad de teletrabajo, a instancia motivada de la persona interesada y con el informe favorable de la Jefatura correspondiente.

G. Cuando la organización de los servicios y los medios técnicos lo permitan, la Delegación de Personal resolverá las peticiones de implantación del horario flexible, a instancia motivada de la persona interesada y con el informe favorable de la Jefatura correspondiente.

H. En el caso de que el personal incluido en este Convenio tenga que



acudir a Centros Oficiales, de forma inexcusable y por razón del servicio fuera de la jornada de trabajo, se contabilizará el tiempo empleado en el desplazamiento así como la asistencia al mismo como servicio extraordinario.

Cuando el cumplimiento de esta obligación suponga la interrupción del periodo de vacaciones, el Ayuntamiento, a priori, promoverá el aplazamiento para que esta circunstancia no conlleve perjuicio para el personal afectado. En caso de no ser posible el aplazamiento, se compensará con 2 días adicionales de descanso por cada día interrumpido.

Cuando esto suponga un perjuicio económico para el personal, se valorará por parte de la Comisión de Situaciones Excepcionales el abono correspondiente. Será necesaria la autorización del Delegad@ de Personal.

### CAPÍTULO III RÉGIMEN DE PERMISOS

#### ARTICULO 7: EXCEDENCIAS

En relación a las situaciones administrativas del personal se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, E.B.E.P., Título VI, artículos 85, 86 (servicio activo), 87 (servicios especiales), 88 (servicio en otras administraciones públicas), 89 (excedencias), 90 (suspensión de funciones) y 91 (reingreso al servicio activo).

Asimismo se considerará excedencia especial para el personal afectado por este Convenio el nombramiento por Decreto o elección de representación sindical, cuando su ejecución sea incompatible por la prestación de servicios a la Corporación.

#### ARTÍCULO 8. PERMISOS

El personal de este Excmo. Ayuntamiento, tendrá derecho a permisos en los casos y con la duración que a continuación se expresa, que serán concedidos por la Alcaldía o Concejal/a en quien delegue y posterior justificación de las circunstancias alegadas en cada caso.

A. Para contraer matrimonio o pareja de hecho: 15 días naturales.

B. Permiso por fallecimiento, accidente grave o enfermedad grave:

##### FALLECIMIENTO:

Por fallecimiento de cónyuge o familiar del 1º grado de consanguinidad, afinidad: tres días laborables si es en la misma localidad, y cinco días laborables si es en otra localidad.

Por fallecimiento de un familiar del 2º grado de consanguinidad, afinidad: dos días laborables si es en la misma localidad, y cuatro días laborables si es en otra localidad.

##### ENFERMEDAD GRAVE o ACCIDENTE GRAVE:

Por enfermedad grave o accidente grave de cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad: tres días laborables si el hecho ocurre en la misma localidad y cinco días laborables si ocurre en otra localidad.

Por enfermedad grave o accidente grave de un familiar de segundo grado de consanguinidad, afinidad: dos días laborables si el hecho ocurre en la misma localidad y cuatro días laborables si ocurre en otra localidad.

El disfrute de estos días se podrá tomar de forma ininterrumpida desde el día del hecho causante o de forma alternativa siempre y cuando el servicio lo permita.

C. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el Personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

D. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. Si el traslado conlleva cambio de localidad, el permiso será de dos días. La justificación se hará mediante el cambio en el empadronamiento, y no podrá distar más de 100 días entre éste y el traslado.

E. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

F. Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, durante los días de su celebración. Este día se puede disfrutar el día antes de la celebración del examen o prueba, o el mismo día.

G. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Para el cumplimiento de dichos deberes, que deberán ser convenientemente justificados, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento. En todo caso, a los efectos del Convenio, tendrán dicha consideración, entre otros, los siguientes:

a) Citaciones de órganos oficiales: Juzgados, Comisarías, Administraciones de Hacienda, Trabajo y Seguridad Social, inspecciones médicas de los Servicios Públicos de Salud, etc.).

b) Expedición y/o renovación del DNI o pasaporte.

c) Acompañamiento a personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales, hasta el primer grado de consanguinidad o de afinidad; o hasta segundo grado de consanguinidad que no se encuentren emancipadas; por motivos de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico y consultas de apoyo en centros del ámbito sociosanitario.

d) Recoger al hijo o hija o personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales, hasta el primer grado de consanguinidad o de afinidad o hasta segundo grado de consanguinidad que no se encuentren emancipadas, al recibir aviso del centro docente o centro de día, para ir a buscarlas por motivo de enfermedad, etc.

e) Por hospitalización de larga duración de un hijo o hija se reconoce el derecho a la reducción de dos horas diarias, mientras dure la hospitalización, con la reducción de las correspondientes retribuciones.

H. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y consultas psicológicas previas al acogimiento o adopción.

I. Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Se acogerá también a este derecho en caso de acogimiento y adopción legal, sin que sea necesario el que ambos o ambas cónyuges trabajen.

K. Por nacimiento de hijos o hijas prematuras o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizadas a continuación del parto, se tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

L. El personal que tenga hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para realizar acompañamiento si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

M. Por hospitalización del cónyuge o familiar de primer grado se reconoce el derecho a la reducción de dos horas diarias, mientras dure la hospitalización, con la reducción de las correspondientes retribuciones.

N. Cuando el cónyuge o familiar de primer grado tenga que asistir a consulta de especialistas, tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de tres horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

En ambos casos estas circunstancias deberán ser acreditadas en el mismo día o al día siguiente, aportando cita y justificante de la persona acompañante.

N. Quien por razón de guarda legal, adopción o acogimiento, tenga a su cuidado directo a menores de 14 años, una persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad psíquica o física o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo de una hora hasta media jornada, encontrándose en dicha situación como mínimo un mes, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

En caso de que sea mayor de 14 y menor de 18 años la disminución de la jornada de trabajo se podrá solicitar y será estudiada por la comisión paritaria.

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

O. Por asuntos propios, seis días que podrán ser disfrutados a elección del personal.

En base a la Resolución publicada el 1 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado, donde se contempla que en los calendarios laborales se incorporarán cada año natural un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año. Para el año 2019, se ampliarán los asuntos particulares en tres. Atendiéndose además a lo establecido en la Resolución de 16 de septiembre de 2015.

Para los años venideros se procederá de la misma manera.

Para las licencias y permisos, se entenderá la localidad como el lugar del centro de trabajo.

Nota: En los casos C, J Y Ñ el derecho podrá ejercitarse por uno de los/as cónyuges que acredite tener encomendada la custodia legal del hijo o hija.

P. Cuando el personal vinculado a este Convenio tenga que acudir a consulta de medicina especializada y se encuentre realizando turno de noche, podrá justificar la falta al servicio con el correspondiente justificante.

##### Q. Hospitalización:

Fuera de la localidad.

Cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad: ...5 días hábiles.

Segundo grado de consanguinidad o afinidad: .....4 días hábiles.

Dentro de la localidad.

Cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad: ...3 días hábiles.

Segundo grado de consanguinidad o afinidad: .....2 días hábiles.

Por hospital de día para intervención quirúrgica del Personal, se dispondrá de 1 día.

No se podrán sumar las licencias por hospitalización y por enfermedad grave y accidente grave. En el caso de que se den las dos o más circunstancias (hospitalización o enfermedad grave seguida de muerte), una licencia queda finalizada comenzando la siguiente.

Finalmente, los días se tomarán a partir del hecho causante en el plazo de un mes.

En el caso de que la hospitalización sea de larga duración, mientras dure dicha hospitalización.

La utilización de estos días se podrá tomar de forma ininterrumpida desde el día del hecho causante o de forma alternativa, siempre y cuando el servicio lo permita.

N. Cuando el hijo o hija tenga que asistir a consulta de especialistas, el padre o la madre tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de tres horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. A estos efectos, se considera la consulta de Pediatría y extracción de sangre al menor, como médico especialista. Sólo incluirá la consulta de odontología cuando exista intervención quirúrgica.

Este mismo derecho se aplicará cuando se tenga que asistir a consulta de especialista acompañando a sus progenitores o cónyuge.

\*Se considerarán los mismos derechos para "parejas de hecho" que los establecidos para cónyuges.

\* En los casos C, J, y Ñ, el derecho podrá ejercitarse por uno de los cónyuges que acredite tener encomendada la custodia legal del hijo o hija.

\* Se entenderá como "localidad" el municipio del centro de trabajo.

ARTICULO 9: PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA

## DE GENERO.

A. Los permisos por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como por violencia de género, serán los recogidos en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público y en su desarrollo a lo establecido en el artículo 3.3 del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, atendándose a lo dispuesto en la disposición transitoria novena, del mismo cuerpo normativo, de aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para emplead@s públicos.

Una vez agotado el permiso por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales. En relación a la paternidad será en proporción al permiso de paternidad dado por la Seguridad Social.

En el caso de parto múltiple, adopción o acogimiento, el permiso retribuido se verá incrementado en dos semanas adicionales, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, menor adoptado o acogido y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

B. Podrán concederse licencias para asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

Se concederán una licencia sin retribución al mes, por un mínimo de siete días, comprendidos de lunes a domingo y siempre que se tenga los asuntos propios agotados.

## CAPITULO IV: ACCIÓN SOCIAL.

## ARTICULO 10: AYUDAS

## A. Natalidad.

Todo el personal de este Ayuntamiento tendrá derecho a una ayuda de natalidad de 212 euros, por nacimiento de cada hijo o hija biológica o adoptiva.

## B. Matrimonio.

Todo el personal de este Ayuntamiento tendrá derecho a un premio por matrimonio o pareja de hecho de 212 euros.

Para percibir el mismo lo deberán justificar documentalmente.

## C. Asistencia Jurídica.

La Corporación garantizará asistencia jurídica gratuita a todo el personal que lo precise por causa derivada de la prestación de servicio, y siempre que la acción del personal no se dirija contra la propia Corporación. Así mismo será responsable civil subsidiaria de todos los hechos que impliquen a su personal en el ejercicio y/o consecuencias de sus derechos y deberes en la realización de sus servicios, siempre que no se demuestre la responsabilidad penal de la persona implicada en hechos que constituyan delitos o faltas graves contra las personas y las cosas.

Se podrá optar por representación y dirección jurídica proporcionada por el Ayuntamiento o elegirla libremente. En tal caso, el Ayuntamiento bonificará las cantidades que realmente tendrá que abonar por la defensa mediante la contratación de Servicios Jurídicos.

En el caso de que el Ayuntamiento, en un principio, no le hubiese designado asistencia jurídica, podrá reclamar al Ayuntamiento la cantidad que resultase de la defensa jurídica que se hubiese elegido libremente, en el caso de obtener una sentencia favorable.

Siempre que haya posibilidad de acudir a una segunda y sucesiva instancia para la defensa de la persona afectada por una resolución judicial que le resulte perjudicial, se le oír, nada más tenerse conocimiento de su resultado, para que decida si continuar recurriendo aquella o prestar su conformidad.

Todos los casos serán estudiados e informados por la comisión paritaria.

## D. Solicitudes y certificados.

Todo el personal quedará exento de cuantos reintegros acompañen a las solicitudes y certificados que se expidan relacionados con su trabajo.

## E. Permiso de conducción.

A todo el personal que por necesidades del servicio conduzca habitualmente y deba actualizar periódicamente su permiso de conducir, la Corporación le abonará los gastos que estos originen.

## F. Hijos, hijas o Cónyuges con discapacidad física, psíquica o sensorial,

Por cada hijo, hija o cónyuge con discapacidad, la Corporación abonará mensualmente una ayuda dependiendo del grado de minusvalía por cada persona a su cargo, siempre que reúna las siguientes condiciones:

Presentar una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía en grado igual o superior al 33%, según se determine y reconozca de conformidad con la normativa sectorial aplicable, o estar afectado o afectada por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, en las prestaciones en que así se establezca expresamente. Se abonará un fijo mensual de 265 euros.

Cuando la discapacidad previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía de grado igual o superior al 55%, se abonará un fijo mensual de 318 euros.

Cuando la discapacidad previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía de grado igual o superior al 65%, se abonará un fijo mensual de 371 euros.

Estas cantidades se abonarán cuando las personas afectadas por la discapacidad no estén realizando trabajos por cuenta propia, ajena o esté dado de alta en cualquiera de los regímenes de la seguridad social.

Se tendrá que aportar, anualmente, justificación del grado de minusvalía.

## G. Hijos o hijas en Edad Escolar

Se establece una ayuda para hijos o hijas del personal de este Excmo. Ayuntamiento que se encuentra regulada en el ANEXO I de este Convenio.

## H. Estudios

Se establece para todo el personal una prestación social de estudios consistente en el 50% del importe de gastos de matrícula y el 50% de gastos de libros de texto hasta un

máximo de 203 euros por el último concepto. Para obtener dicha ayuda será imprescindible la justificación documental de tales gastos, abonándose la misma en una sola vez.

Las ayudas se podrá solicitar para estudios de Secundaria/Bachiller, Formación Profesional, Escuela Oficial de Idiomas, Acceso Universitario, Diplomatura, Grado, Licenciatura, máster y Postgrado.

Los importes indicados en el presente artículo tendrán efecto desde el 1 de enero de 2019.

## ARTICULO 11: RECOMPENSAS A LA CONSTANCIA

Todo el personal tendrá derecho a percibir una recompensa a la constancia en las cantidades que se especifican a continuación: (mejoras con efecto a partir del 1 de enero de 2018). La recompensa de 35 años con carácter retroactivo anterior a 2018.

1. Al cumplir los 15 años de servicio	400 <input type="checkbox"/>
2. Al cumplir los 25 años de servicio	750 <input type="checkbox"/>
3. Al cumplir los 30 años de servicio	1.300 <input type="checkbox"/>
4. Al cumplir los 35 años de servicio	2.000 <input type="checkbox"/>
5. Con motivo del cese de actividad y por la especial dedicación e implicación se recompensará al Personal Laboral con una cantidad de 17.000 euros. La entrada en vigor será a partir 1 de abril de 2019.	

Estas cantidades se concederán automáticamente al cumplirse los supuestos anteriores y tendrán carácter retroactivo para quienes en el momento de la firma de este Convenio no lo hayan percibido. La vigencia del carácter retroactivo para el caso del apartado 4 de este artículo (al cumplir 35 años de servicio) siempre que el trabajador/a esté en activo a la firma del Convenio.

Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en el Ayuntamiento por invalidez permanente sin cumplir los 15 años de servicio se le abonará la parte proporcional de los años trabajados, considerándose la fracción como un año entero.

En el supuesto de que se cause baja por alguna de las causas determinadas en lo anteriormente expuesto después de 15 años de servicio, sin llegar a los 25 años que dan derecho a este segundo premio, se le abonará la parte proporcional de los años trabajados por encima de los primeros 15 años a razón de porcentaje, por cada uno de los años o fracción que excedan de los años indicados.

En el supuesto de que la baja se produzca después de los 25 años de servicio sin llegar a los 30 años, que dan derecho al tercer premio, se aplicará la misma fórmula reseñada anteriormente.

En el supuesto de que la baja se produzca después de los 30 años de servicio sin llegar a los 35 años, que dan derecho al cuarto premio, se aplicará la misma fórmula reseñada anteriormente.

Además de la recompensa económica anteriormente indicada, se le hará entrega al personal que cause baja por jubilación o incapacidad, de insignia como reconocimiento de los años trabajados en este Ayuntamiento.

Nota: En el supuesto de fallecimiento, el abono se realizará a la persona designada como heredera legal.

## ARTICULO 12: JUBILACIONES

A efectos de la edad de jubilación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante por parte de la Administración se recompensará la implicación dedicación y el menoscabo físico y psíquico sufrido por la persona trabajadora con el paso del tiempo siempre que lleven más de 10 años de servicios prestados a este Ayuntamiento, y en aquellos casos de incapacidad permanente, total o absoluta, o fallecimiento.

Se podrá acceder a la jubilación parcial anticipada, con carácter voluntario según lo dispuesto en la legislación vigente en dicha materia.

En relación con la adaptación del tránsito a la jubilación, se tomarán medidas que favorezcan dicha adaptación.

Se instaurará el método de Teletrabajo (siempre que los medios técnicos lo permitan).

El Ayuntamiento como método para esta adaptación y medida de conciliación de la vida familiar, laboral y social, instaurará, siempre que los medios técnicos lo permita y con carácter voluntario, el sistema de Teletrabajo, formación, y/o actividades similares para el personal que haya cumplido 60 o más años de edad, o bien tenga acreditado un mínimo de 40 años de vida laboral.

Esta forma de trabajo se hará de manera progresiva según la siguiente tabla:

- Personal con 60 años de edad ó 40 años de vida laboral. La prestación del método teletrabajo o formativo será de 1 hora diaria.
- Personal cumpla 62 años o más. La medida acordada será de 2 horas al día.
- Estos métodos de trabajo podrá realizarse y acumular el tiempo empleado siendo esta medida optativa y a decidir por el trabajador/a.

Se podrá acceder a la jubilación parcial anticipada, con carácter voluntario según lo dispuesto en la legislación vigente en dicha materia.

Todo el personal laboral fijo que estuviere prestando sus servicios a esta Corporación con anterioridad al año 84 percibirá diez días de salario más antigüedad, según Convenio, cuando pase a la situación de pensionista, en base al desfase producido en el citado año, por el sistema de nómina que se ejercía.

## ARTÍCULO 13: VACANTES POR JUBILACIÓN.

En las vacantes definitivas producidas por jubilación o por causas de distinta índole, las plazas continuarán formando parte de la plantilla municipal. Dichas vacantes se ofertarán en los tablones de anuncios y otros medios de publicidad para conocimiento del Personal Laboral, con especificación de la categoría profesional que debe poseer quién pueda solicitar dicha vacante, mediante concurso de traslado, cuyas bases serán consensuadas entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa.

## ARTICULO 14: ANTICIPO REINTEGRABLE PARÁ PRESTACIÓN SOCIAL.

La concesión de prestaciones sociales reintegrables se regulará de la siguiente forma:

A. Todo el personal podrá solicitar una o dos mensualidades o pagas anticipadas para prestaciones sociales reintegrables sin sobrepasar los 2000 €, a pagar en un plazo máximo de 36 meses.

B. No se podrá conceder una nueva petición hasta tanto no hayan transcurrido tres meses desde la liquidación del anterior, salvo casos excepcionales o situaciones críticas que serían estudiadas por la Comisión Paritaria.

C. Para todo el personal de este Ayuntamiento la consignación será de 67.388 euros, que será controlado por la Comisión Paritaria de tal manera que, siempre que exista en el citado fondo la cantidad suficiente para dar una de estas prestaciones, se concederá a quien figure en primer lugar en la lista de espera, que se configurará al efecto.

D. Las cantidades que se descuenten mensualmente al personal por la amortización de las prestaciones sociales reintegrables revertirán automáticamente en dicho fondo.

E. En el caso de desaparecer la relación laboral entre cualquier trabajador o trabajadora y este Excmo. Ayuntamiento se liquidará de una sola vez el resto de la prestación.

#### ARTICULO 15: ANTICIPOS MENSUALES.

Todo el personal tendrá derecho a solicitar hasta el día 10 de cada mes un anticipo sobre la mensualidad de hasta un 50% de la misma, que le será concedido siempre y abonado el día 15 de cada mes, en función a la disponibilidad que exista en la Tesorería. Se mantendrá durante los meses de cobro de paga extraordinaria.

Quien pase a la situación protegida por maternidad podrá solicitar un anticipo mensual equivalente al 100% de las retribuciones líquidas que percibió el mes anterior a la baja y por una sola vez. Dicho anticipo deberá ser reintegrado cuando le sea abonado el subsidio o descuento en la nómina en los dos meses siguientes a la incorporación a su puesto de trabajo.

Antes del comienzo de la feria el personal podrá solicitar un anticipo de 300.- euros a cuenta de la paga extraordinaria.

En el mes de septiembre se podrá solicitar un anticipo extraordinario para ayuda de estudios, que será descontado en el mes en que se abone la prestación social establecida en el art. 10-G del presente Convenio.

#### ARTÍCULO 16: SEGUNDA ACTIVIDAD

La Corporación adoptará las previsiones oportunas, siempre que sea posible, a fin de que el personal que haya cumplido los 55 años de edad y los que, por otras razones, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, sin que suponga aumento o disminución en sus retribuciones básicas y complementarias, y pudiendo volver a su puesto de trabajo originario al desaparecer su incapacidad. Esto, a ser posible, se realizará dentro del mismo servicio, en el que presten sus servicios. Los supuestos serán informados y resueltos por la Comisión Paritaria.

#### CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

#### ARTICULO 17: RETRIBUCIONES BÁSICAS Y COMPLEMENTARIAS

Durante la vigencia del presente Convenio, el personal de este Ayuntamiento tendrá asignado los sueldos para los distintos puestos que se determinen en el ANEXO III, aplicándose los mismos desde el 1 de enero de 2019.

Cuando exista consignación presupuestaria o en último término por inclusión en los presupuestos de 2020, se abonarán los atrasos en los pluses no regularizados en los ejercicios 2016, 2017 y 2018.

#### ARTICULO 18: PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal laboral incluido en el presente convenio tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, que serán abonadas en los meses de Junio y Diciembre.

Las pagas extraordinarias consistirán en sueldo base + antigüedad + complemento puesto de trabajo.

Las pagas extraordinarias se devengarán con la siguiente periodicidad:

Del 1 de enero al 30 de junio ..... Paga de junio  
Del 1 de julio al 31 de diciembre ..... Paga de diciembre

Todo el personal laboral incluido en el presente convenio será remunerado mensualmente con el "Complemento Personal Consolidado" que se extrae de la siguiente fórmula:

$[2 * (\text{Sueldo base} + \text{antigüedad} + \text{complemento del puesto de trabajo}) + 4 * K] / 12$   
K=479,90 €, revisable en la misma proporción que las retribuciones.

#### ARTICULO 19: ANTIGÜEDAD

Todo el personal laboral percibirá por cada tres años de servicio un trienio, en la cuantía del 5% del Sueldo Base.

Se reconocerá a todo el personal la totalidad de los servicios prestados anteriormente como personal contratado temporal en esta Corporación o en otras Administraciones Públicas previos a la adquisición de dicha condición, a petición de la persona interesada. Su devengo se efectuará al mes siguiente de la solicitud y que no suponga la retroactividad de dicho pago.

#### ARTICULO 20: PLUS DE NOCTURNIDAD

El personal incluido en este Convenio que trabaje entre las diez de la noche y las seis de la mañana percibirá el 25% del sueldo base diario por día trabajado.

Si la jornada fuera parcialmente nocturna el plus se liquidará proporcionalmente.

#### ARTICULO 21: TOXICIDAD, PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y ALTURA

El personal laboral de oficios (oficial 1ª y 2ª, Peón, Almacenero, Conductor, Encargado, Ayudante de Encargado, Conductor y Maquinista que presta sus servicios en la delegación de Obras, percibirá la cantidad de 127,38 Euros mensuales (incluido el mes de vacaciones), por los trabajos que conlleven las siguientes características: "tóxica, penosa, peligrosa o de altura". El presente párrafo tendrá eficacia al mes siguiente de su aprobación.

El personal laboral que presta sus servicios en este Ayuntamiento con la categoría de Portero o Portera-Cuidadora, percibirá la cantidad de 77,48 Euros mensuales (incluido el mes de vacaciones), por los trabajos que conlleven las siguientes características: "tóxica, penosa, peligrosa o de altura".

Cuando se realicen trabajos en el que concurra más de un concepto, sólo se cobrará por uno de ellos.

TÓXICA - se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana, limpieza de tuberías de aguas fecales, etc.

PENOSA - serán así calificadas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión y otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que, como consecuencia de su desarrollo continuado, puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la salud, como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos y movimientos forzados.

PELIGROSA - se considerarán peligrosas las actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata, así como las que tengan por objeto manipular o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones y otros de análoga importancia para las personas o bienes, manejo de máquina para corte de mármoles y aperturas de regolas, y otras tareas similares empleadas en jardinería.

ALTURA - cuando sea preceptivo el uso de arnés de seguridad y específicamente en andamios, en alturas superiores a 3 metros, y en bambas.

#### ARTÍCULO 22: FESTIVOS

Para todo el personal de este Excmo. Ayuntamiento, respecto al trabajo realizado en días de descanso, por lo que se podrá optar entre una de las siguientes opciones, cuando trabaje la jornada completa:

- Percibir una compensación económica según se refleja en el ANEXO III, más un día de descanso adicional, debiendo descansar cuando lo solicite y el servicio lo permita.

- Percibir el doble de dicho importe y no descansar.

- Cuando se realicen horas por un número inferior a la jornada completa en festivo, se compensarán dichas horas abonando el precio estipulado por hora extraordinaria más la mitad de la retribución por festivo. Cuando se preste servicios los días 24, 25 y 31 de Diciembre y los días 1 y 6 de Enero, así como el día 5 de Enero en horario de Cabalgata de Reyes, y en la Cabalgata de Carnaval y el día que se disfrute la festividad de San Antonio, se le abonará o compensará con 1 festivo doble más 1 día de descanso.

- Será compatible con el Plus de Nocturnidad.

- La realización de Festivos se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregando una copia del resumen mensual al trabajador o trabajadora y otra a la representación sindical. La copia-resumen mensual a la representación sindical será individualizada por trabajador/a, y recogerá, además, el método de compensación.

En relación con los Artículos 20 y 26, y si la incidencia de accidentes laborales superase en un 1% del total del año anterior, se procedería al estudio por la Comisión Paritaria el no dejar de percibirse.

#### ARTICULO 23: PLUS DE DISPONIBILIDAD

Por la total disponibilidad y la continuidad en el servicio de sus funciones se les abonará a los puestos de trabajo que a continuación se relacionan las cantidades brutas mensuales que se indican, no pudiendo presentar notas por trabajos realizados fuera de su jornada habitual. El personal:

Encargado obras	1.008,96 □
Encargado de Medio Ambiente	518,35 □
Técnico de Medio Ambiente	478,45 □
Maestro de Obras	518,35 □
Ayudante Encargado de Obras	581,03 □
Ayudante Encargado de Medio Ambiente	518,35 □
Encargado de Mercado	478,45 □
Mecánico	518,35 □
Conductor-Alcaldía	732,04 □
Fontanero	434,96 □

El personal que se encuentre en la situación de Incapacidad Temporal percibirá el de 100% las retribuciones, incluyendo el plus de disponibilidad, según legislación.

#### ARTICULO 24: JORNADA PARTIDA/TURNICIDAD

Todo el personal de este Excmo. Ayuntamiento, que preste sus servicios en jornada partida percibirá un plus en la cuantía igual al 7% del Salario Base más Complemento Puesto de Trabajo.

Todo el personal de este Excmo. Ayuntamiento, que preste sus servicios en jornada de mañana y/o tarde a turno percibirá un plus en la cuantía igual al 7% del Salario Base más Complemento Puesto de Trabajo.

#### ARTÍCULO 25: PLUS DE RESPONSABILIDAD

En todos los casos que en el desempeño de las tareas y funciones encomendadas al personal de oficios (oficiales y peones) se incorpore la responsabilidad de la vigilancia en el aprendizaje y cumplimiento de cometidos del alumnado en prácticas, personal de programas sociales, de Fomento de Empleo, de trabajos a la comunidad y en general funciones de acompañamiento y supervisión de personas no vinculadas bajo relación laboral común, que suponga la atención simultánea de al menos tres personas, dará derecho a la percepción de una cantidad adicional de 10 □ por cada día efectivo.

Esta responsabilidad extra debe de ser aceptada por el personal afectado que tenga derecho a la percepción del plus, pudiéndose negar en caso de no tener derecho a percibirlo y comunicada a la representación sindical del Personal.

#### ARTÍCULO 26: PLUS DE ESPECIALIZACIÓN

El personal que ocupe el puesto en Portero y Portera Cuidadora de colegios en este Excmo. Ayuntamiento percibirán la cantidad de 75,12 Euros mensuales, por la



especialización que requiere el puesto.

El personal Oficial de Obras, Oficial Electricista, Oficial Fontanero, Almacenero, Maquinista, Oficial de Jardines, Oficial carpintero y Oficial de mantenimiento percibirá la cantidad de 42,39 euros por la especialidad que se le requiere para la realización de determinados trabajos relacionados con su oficio, así como los complementarios que sean necesarios para llevar a cabo dicho trabajo, entre otros, la conducción de vehículos. Así mismo el Personal de Oficial de 2ª percibirá la cantidad de 49,46 euros.

El personal Peón de Obras, Peón Electricista, Peón de Jardines percibirá la cantidad de 56,52 Euros por la especialidad que se le requiere para la realización de determinados trabajos relacionados con su oficio, así como los complementarios que sean necesarios para llevar a cabo dicho trabajo, entre otros, la conducción de vehículos.

Igualmente percibirá la cantidad de 56,52 Euros en este plus el puesto de trabajo de Telefonista y por la complementariedad con otros servicios.

#### ARTÍCULO 27: CRÉDITO HORARIO

El personal de Obras, Parques y Jardines y del Mercado de Abastos percibirá la cantidad de 75,12 Euros mensuales, por los posibles excesos de jornada y continuidad que se pudieran dar para el cumplimiento de su servicio, debiendo realizarse en día laborable y siendo incompatible el abono de este plus al personal que perciba el plus de disponibilidad.

Este Excmo. Ayuntamiento dispone de un crédito horario del personal que perciba este plus de 25 horas anuales durante la vigencia de este Convenio.

#### ARTÍCULO 28: COMPLEMENTO PERSONAL

Este Complemento Personal lo percibirá el personal de Medio Ambiente derivado de limpieza viaria y recogida de residuos, derivado del Plus Extra salarial que venía percibiendo dicho colectivo, y en la cuantía fijada en el Anexo identificado como CP.1 y CP.2, incrementándose en igual cuantía que las retribuciones en años posteriores.

#### ARTÍCULO 29: CLAUSULA DE REVISIÓN VARIABLE PARA EL PERSONAL EVENTUAL Y FIJOS DISCONTINUOS

Para el personal cuya relación laboral se extinga antes de que se pueda aplicar la cláusula de revisión general, se les abonará como atrasos el incremento salarial de todos los conceptos, en la parte proporcional que le corresponda y que percibirán al mismo tiempo que se abone los atrasos al resto del personal.

#### ARTÍCULO 30: HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrá la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral. Queda prohibida la realización de las horas extraordinarias que no tengan carácter estructural. Tendrán carácter estructural las que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otras análogas de conformidad con la legislación vigente.

El resto de las horas extraordinarias sólo tendrán la consideración de estructurales cuando exista acuerdo expreso con la representación sindical.

Cuando se constate que el número de horas extraordinarias supera la cantidad de 40 semanales en una misma sección o servicio se procederá a la contratación del número de trabajadores o trabajadoras necesario para sustituir la realización de dichas horas extraordinarias si a la siguiente semana se mantuviese el mismo número de horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregando una copia del resumen mensual al trabajador o trabajadora y otra a la representación sindical. La copia-resumen mensual a la representación sindical será individualizada por trabajador/a, y recogerá, además, el método de compensación.

El personal que realice trabajos extraordinarios fuera de su jornada laboral, percibirá una gratificación, con independencia del grupo a que pertenezca, en la cuantía de 21,23 euros por hora.

Por cada hora de servicio extraordinario se le compensará en tiempo libre con dos horas. Será a elección del personal la compensación en tiempo libre o en dinero.

Las horas que se compensan en tiempo libre, serán las horas efectivas, y cuando se compense jornada completa se descontará del crédito que se dispone; por lo que las horas a descontar del crédito serán las que realmente se descansen.

Serán compatibles con el Plus de Nocturnidad.

Las horas extras se abonarán al mes siguiente de que se adopte el acuerdo por la Junta de Gobierno Local o por Decreto.

#### ARTÍCULO 31: PERCEPCIONES POR IT, ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD COMÚN

Al amparo de la resolución de 22 de marzo de 2018 de la Secretaría de Estado de Función Pública, para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.

En los casos de baja por prescripción facultativa, el sueldo a percibir por el trabajador será del cien por cien de sus retribuciones (Sueldo base + antigüedad + complemento puesto de trabajo + complemento personal consolidado + todos los pluses que se perciban con carácter fijo y siempre que la Comisión Paritaria entienda que no existe baja prolongada) y todos aquellos otros pluses que tengan carácter fijo y no se perciban por incidencia.

El personal que perciba el complemento personal, así como el CP1 y el CP2 éstos se tendrán en cuenta, al objeto de determinar el cien por cien de sus retribuciones para su percepción en el periodo de la incapacidad temporal.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación siempre que se cumpla con la obligación de comunicar la situación de enfermedad o accidente mediante la presentación del correspondiente parte de baja, alta o confirmación dentro de los 3 días laborales siguientes a la fecha del hecho causante.

#### ARTÍCULO 32: JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS

Prevía autorización de la Jefatura del departamento respectivo se podrá ausentar dentro de la jornada laboral por el tiempo necesario para recibir asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección correspondiente, siempre que lo acredite suficientemente con la aportación del justificante que expida el personal facultativo, donde deberá constar el tiempo de permanencia en consulta y que deberá ser requerido

en estos términos por el propio trabajador o trabajadora.

En ningún caso se autorizará esta ausencia cuando el horario de consulta permita asistir a ella fuera de la jornada laboral.

Asimismo, en base al artículo 3 de la Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, el descuento en nómina no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

#### ARTICULO 33: DIETAS Y KILOMETRAJE

En lo que se refiere a Dietas y Kilometrajes, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Y sus correspondientes actualizaciones.

Grupos	Cuantías en euros		
	Por alojamiento	Por manutención	Dieta entera
Grupos A1 Y A2	65,97	37,40	103,37
Grupos B, C Y D	48,92	28,21	77,13

\* Según clasificación del EBEP.

#### CAPÍTULO VI. SEGUROS

##### ARTICULO 34: SEGUROS COMPLEMENTARIOS

##### 1.- SEGUROS COMPLEMENTARIOS.

A. Póliza de Seguros: La Comisión Paritaria estudiará las ofertas de las compañías aseguradoras y se encargará del seguimiento del cumplimiento de las mismas.

B. Seguro Complementario: El Excmo. Ayuntamiento suscribirá anualmente y abonará una póliza de seguros que cubra las siguientes contingencias:

\* Seguro principal de fallecimiento-modalidad temporal renovable:

- Capital Asegurado.....25.000,00 €

\* Seguros complementarios incluidos:

- Incapacidad Permanente Absoluta, Total o Gran Invalidez

derivada de accidente o enfermedad..... 25.000,00 €

- Fallecimiento por Accidente .....25.000,00 €

- Fallecimiento por Accidente de Circulación .....25.000,00 €

C. Seguro de responsabilidad civil: El Ayuntamiento suscribirá anualmente para todo el personal y abonará una póliza de seguros de responsabilidad civil, siendo prorrogado automáticamente dicho seguro, con una cobertura de 450.759,09 €. Será incrementada si fuese necesario sin necesidad de negociación previa.

CI. Las cantidades recogidas en el apartado B del presente artículo, se actualizarán en la próxima renovación de la póliza.

##### 2.- PLAN DE PENSIONES:

Conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del ejercicio 2014, en su artículo 22. Tres., se acuerda restituir la aportación a los Planes de Pensiones, efectuándose la aportación a los mismos con carácter retroactivo, desde el ejercicio 2014, incluyéndose al personal de la Gerencia de Urbanismo, efectuándose a estos aportaciones, en la forma que se determine, hasta que igualen a las del resto del personal de este Ayuntamiento.

Fondos Adicionales (BOE 26 de marzo de 2018):

Cada Administración Pública, en cada uno de los ejercicios presupuestarios a que se refiere el presente acuerdo, de acuerdo con lo indicado en los apartados anteriores, y previa negociación colectiva en el correspondiente ámbito de negociación, podrá destinar un porcentaje adicional de su masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino, o la aportación a fondos de pensiones.

De acuerdo con los apartados anteriores, para el año 2018 se destinará un 0,2 %, para 2019 un 0,25 % y para 2020 un 0,30 %.

Las Administraciones públicas en situación de superávit presupuestario podrán elevar dicho porcentaje en cada uno de los años y hasta un máximo de un 0,3 %.

Se acuerda aplicar el importe resultante de la aplicación de los porcentajes fijados (BOE 26 de marzo de 2018) en los años 2018 y 2019 como aportación a dichos Planes de Pensiones, debiéndose contemplar dicho importe en el Presupuesto Municipal del ejercicio 2020.

#### CAPITULO VII: ESTRUCTURACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

##### ARTICULO 35: ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.

En el marco de sus competencias de auto organización, el Excmo. Ayuntamiento estructura sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones.

La organización y racionalización del trabajo se realizará mediante estudio entre el Ayuntamiento y la representación sindical y tendrá la finalidad siguiente:

A. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.

B. Establecimiento de plantillas correctas de personal.

C. Control de absentismo.

##### ARTICULO 36: ASCENSOS Y EXÁMENES

A.- La Corporación dará conocimiento al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales de la Oferta de Empleo del año correspondiente, negociará con éstas las posibles plazas que se cubrirán mediante promoción interna.

B.- Anualmente se realizará, previa a la oferta pública de empleo, una convocatoria general para la provisión de todos aquellos puestos que se encuentren vacantes, facilitando el ascenso de los grupos inferiores a los superiores. Los procedimientos podrán ser desde cambio de destino, permutas o promoción interna.

C.- Todos los procedimientos de selección y acceso del personal laboral,

se realizarán mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, concurso-oposición u oposición libre, en los que se garantice en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los anuncios de convocatoria para nombramientos de carácter interino se harán públicos.

D.- El Comité de Empresa participará en la elaboración de las bases para acceso a la Oferta de Empleo Público de ámbito laboral vinculado a este Ayuntamiento. Participará en todos los tribunales que se constituyan para la provisión de plazas una persona que forme parte del Comité de Empresa o persona en quien delegue.

Este Ayuntamiento se compromete, con el objeto de realizar las contrataciones necesarias para cubrir vacantes o por necesidades del servicio, a utilizar la lista de personas aprobadas de todas las oposiciones que se vayan realizando. Quien ostente la Delegación de Recursos Humanos conjuntamente con la Presidencia del Comité de Empresa acordarán la lista que se va a utilizar.

E.- La representación sindical participará en todos los órganos seleccionadores que el Ayuntamiento de Chiclana decidiera crear para la contratación de su personal.

F.- El Comité de Empresa participará en la elaboración de las bases para acceso como personal laboral de este Ayuntamiento.

G.- La Corporación se compromete dentro de lo preceptuado en el artículo 59.1 EBEP que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el 2 % de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del 7 % se realizará de manera que, al menos, el 2 % de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Se adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

H. Todo el personal, con independencia de su categoría profesional antes de su admisión por la empresa, se someterá a reconocimiento médico.

El Ayuntamiento, en el caso de que tenga que realizar trabajos por medio de empresas de trabajo temporal, se hará hasta un máximo de 6 meses.

#### ARTICULO 37: CAMBIO DE DESTINO Y MOVILIDAD

En relación con los cambios de destino, por necesidad del servicio y con carácter eventual, regirán las siguientes normas:

A. Se harán públicos en los tablones de anuncios los puestos de trabajo que deban cubrirse, con especificaciones de quienes pueden solicitar traslados.

B. Los traslados entre servicios o dentro del mismo seguirán criterios de objetividad y en ningún caso se podrán usar para encubrir sanciones.

C. Para los cambios de destino por plazo superior a treinta días, la Corporación deberá consultar previamente con la representación sindical u órgano de representación legal del personal, respecto de las personas que se consideren más idóneas.

E. Si las necesidades del servicio quedan justificadas en el tiempo, la administración optará por poner en marcha los procedimientos administrativos de concurso de traslado.

F. En cualquier caso, deberá reintegrarse a su destino transcurrido un máximo de tres meses desde su desplazamiento.

G. Se mantendrán las retribuciones del puesto de origen, y los pluses que más convengan al trabajador o trabajadora. La jornada será la del puesto que eventualmente se ocupe.

H. En el caso de permutas en la misma corporación, toda petición formulada por el personal interesado, producirá efecto a partir del mes siguiente a la solicitud, previa aprobación por la Alcaldía o Concejalía en quien delegue, dando conocimiento a las jefaturas de los departamentos afectados y a la representación sindical.

I. Para la provisión de puestos y movilidad de personal laboral será de aplicación lo que se establezca en el Estatuto Básico del Empleado Público y la Relación de Puestos de Trabajo.

#### ARTICULO 38: CAMBIO FUNCIONAL

Cuando por necesidades del servicio sea necesario el cambio funcional del personal, éste se efectuará:

A. Dando conocimiento a la representación sindical de las plazas que se ofertarán para que se produzca el cambio funcional, y el motivo de los mismos.

B. Los cambios del personal objeto del cambio funcional, se harán a través de concurso.

C. El concurso deberá ajustarse a los criterios de objetividad, mérito e igualdad.

D. En las bases se deberá de especificar el servicio al que van encaminada la reestructuración y organización de la plantilla.

E. El personal que adquiera el puesto de trabajo por este procedimiento, ostentará la categoría y grupo profesional del puesto de trabajo al que se ha optado.

F. Las retribuciones serán las fijadas en la tabla salarial para la plaza o puesto adjudicado, y los pluses que conlleve el mismo.

Se mantendrán las retribuciones del puesto de origen y las condiciones particulares que más convengan al trabajador/a. La jornada será la del puesto que eventualmente se ocupe.

#### ARTICULO 39: CATEGORÍA PROFESIONAL

Todo el personal realizará, los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten. En ningún caso realizarán trabajos inferiores a su categoría.

El ejercicio de la superior categoría no debe coincidir con los vacíos que se ocasionen al suplir la baja por enfermedad, vacaciones o asistencia a curso de la persona con superior jerarquía, así como de todas las licencias legalmente retribuidas, siempre que no excedan del mes.

Si por necesidades del servicio se precisa realizar trabajos de superior categoría, deberá existir previamente acuerdo de la Junta de Gobierno Local, debiéndose aportar propuesta de la delegación del Área, informe del Jefe de Servicio, informe del Comité de Empresa así como la conformidad del trabajador/a involucrado. Dicha situación no se podrá prolongar un periodo superior a tres meses.

En situaciones excepcionales y ante la ausencia de superior jerárquico, quien ostente mayor categoría y en el caso de existir varios quien posea mayor antigüedad asumirá las funciones de superior categoría y percibirá por día trabajado el importe correspondiente a la diferencia de retribuciones complementarias existentes.

Las retribuciones a percibir por quien ejerza la superior categoría y que le haya sido autorizada a través de acuerdo de la Junta de Gobierno Local, serán las retribuciones correspondientes a las funciones que efectivamente realice.

#### ARTÍCULO 40 FUNCIONARIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto del Empleado Público y demás normas que le sean de aplicación.

#### CAPÍTULO VIII: FORMACIÓN PROFESIONAL Y ROPA DE TRABAJO

##### ARTÍCULO 41: FORMACIÓN PROFESIONAL

A. Para la formación profesional y perfeccionamiento de todo el personal a través de cursos, cursillos, jornadas o similares, excluidos los estudios universitarios, relacionado con la plaza/puesto de trabajo, se fija una ayuda económica para la realización de los mismos, ya sea en centros oficiales o privados y que sirvan para la formación y promoción interna, consistente en el 100% de matrícula, así como los gastos correspondientes a kilometraje, alojamiento y manutención que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio).

Debiendo solicitarse con anterioridad a la realización del mismo para su concesión. Es imprescindible para ello el informe favorable de la Jefatura correspondiente.

B. De todos los cursos de formación que anualmente se convoquen por cualquier otro órgano, se le dará una total publicidad por parte del Negociado correspondiente y se dará cuenta a la representación sindical.

C. Todo el personal, a través de sus representantes sindicales, podrá solicitar la colaboración en cursos de formación que aseguren su cualificación profesional técnica.

D. La Comisión paritaria de formación, compuesta por una persona representante de UGT, una de CCOO y una de CGT (o una persona representante de cada una de las secciones sindicales que estén representadas en el Comité de Empresa) y el mismo número de representantes de la Corporación, tendrán como competencia:

1. Proponer acciones formativas en su ámbito.
2. Elaborar los objetivos del plan de formación.
3. Aprobar el plan y su seguimiento.
4. Participar en la selección de trabajadores/as para los cursos.
5. Marcar las prioridades para las diversas categorías o colectivos más necesitados tanto de especialización como de reciclaje y reconversión.
6. Velar por el buen funcionamiento de los cursos concedidos.

##### ARTICULO 42: PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE CURSOS

A. La asistencia a los cursos de formación y perfeccionamiento por parte del personal municipal, podrá propiciarse desde la instancia particular o de oficio por parte de la propia Corporación Municipal.

B. En el supuesto de que sea petición de parte, ésta se formalizará por escrito dirigido a la Alcaldía; se emitirá informe al respecto por la Jefatura correspondiente con el conforme, o reparos, según proceda, por parte de la Delegación interviniente, y se resolverá por la Junta de Gobierno Local, o por Decreto de la Alcaldía, cuando por razones de tiempo así fuese necesario.

C. Cuando la asistencia fuese propiciada por la propia Corporación, es decir de oficio, se dará conocimiento previo a la representación Sindical. Dicha propuesta deberá ser informada por la Jefatura correspondiente y será la Junta de Gobierno Local quien resuelva.

D. La Corporación, a los efectos de la formación del personal, asignará en su presupuesto anual una cantidad global que se distribuirá proporcionalmente entre las distintas áreas en que está organizado el Ayuntamiento, en razón a la cantidad de personal adscrito a cada una de ellas.

E. Se tomarán como criterios a la hora de resolver las peticiones que se reciban, para concesión de tales licencias, los siguientes:

1. Se evitará la concurrencia de peticiones, eligiéndose, en tales supuestos, a quienes no hayan realizado cursos desde más tiempo atrás.
2. En los casos de formación continuada, las solicitudes, de ser múltiples, se ajustarán a las necesidades del servicio, posibilitando la asistencia en sucesivas convocatorias a quienes no se le autorice desde una primera instancia.
3. A fin de hacer lo más extensiva y generalizada la acción formativa del personal, dentro de una misma anualidad, sólo se podrá obtener dos licencias, a tales efectos, salvo que la propia Corporación disponga lo contrario.
4. En los supuestos de que haya necesidad de elección, se hará tomando como criterios preferentes:

- Que estén relacionados con el puesto de trabajo.
- Quienes no han realizado ningún curso sobre quienes lo hayan realizado.
- La necesidad de formación.

Para los emplead@s públicos, con carácter general, en el caso de que se implante la jornada laboral de 35 horas, cuando asistan a cursos que correspondan a una formación oficial relacionada con su puesto de trabajo y ésta no coincida con su jornada laboral, se le compensará en cómputo igual al número de horas empleadas en la formación, hasta un máximo de 50 horas.



**ARTICULO 43: INFORMACIÓN A LA SECCIÓN SINDICAL SOBRE FORMACIÓN**

El Ayuntamiento facilitará los datos necesarios a las secciones sindicales creadas en el centro de trabajo, para el cumplimiento de lo estipulado con carácter general.

**ARTICULO 44: DERECHOS SOCIALES**

A. Los derechos individuales y colectivos son los recogidos en los Artículos 14 y 15 del EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público), respectivamente.

B. Se facilitará el acceso por convenio a guarderías gratuitas que se ajusten al horario laboral y que estén lo más cercana posible a la empresa.

C. La trabajadora gestante tendrá derecho, durante su embarazo, al cambio de puesto de trabajo si éste pudiera ser perjudicial para ella o para el feto, sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, a petición de la interesada y con intervención de la representación sindical.

**ARTICULO 45: EQUIPAMIENTO DE TRABAJO.**

El Ayuntamiento facilitará al personal incluido en este Convenio Colectivo la ropa de trabajo correspondiente a los uniformes, según los servicios y como se detalla en el Anexo II.

En caso de deterioro de una prenda de trabajo no se tendrá en cuenta los plazos de tiempo establecidos.

Queda totalmente prohibida la utilización de la ropa de trabajo para fines que no sean los propios, así como se establece la obligatoriedad de utilizar las prendas en horas de trabajo.

Los uniformes y prendas de trabajo, serán suministrados por el Ayuntamiento dentro del primer trimestre de cada año.

La representación sindical será informada y participará a la vez con sus criterios y sugerencias en la elección del tipo de ropa a utilizar por lo que será a través de la comisión paritaria desde donde se gestione todo cuanto se relacione con su adquisición, uso y conservación.

**CAPITULO IX: SEGURIDAD E HIGIENE Y CONDICIONES DE TRABAJO.****ARTICULO 46: SEGURIDAD E HIGIENE**

Sin perjuicio de la aplicación de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre, en materia de riesgo de prevención de riesgos laborales el Comité de empresa y la Corporación acuerdan los siguientes artículos. 48, 49 y 50.

**ARTICULO 47: PLAN DE PREVENCIÓN**

Todo centro de trabajo se dotará de un plan de prevención con vigencia anual o plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el centro, para la realización del mismo. Los órganos de representación legal del personal y de las organizaciones firmantes participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación.

Dicho plan conllevará:

- A. La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias.
- B. La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- C. La fijación de objetos preventivos.
- D. La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo.
- E. Los plazos o fases de su desarrollo.
- F. La forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación.
- G. Un plan complementario de formación del personal y sus representantes.

**ARTICULO 48: AMPLIACIÓN DE LOS DERECHOS A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD**

Todo el personal en relación a su puesto de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

1. A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto/a en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo, siempre que sea posible a través de información documental.
2. Quien considere que se encuentra expuesto o expuesta a un riesgo grave deberá comunicarlo urgentemente al Comité de Seguridad y Salud y éste decidirá la paralización del trabajo siempre que lo crea necesario.

3. A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que está expuesto o expuesta.

Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ellas tendrá información personal de forma completa y por escrito.

4. Voluntariedad en los reconocimientos médicos y confidencialidad de los datos. En aquellas excepciones legales en que la empresa puede detectar consumo de drogas (cuando hay riesgos derivados hacia terceros) en ningún caso se producirá el despido, sino la baja por enfermedad para su rehabilitación.

5. Participar con sus representantes, o en su ausencia, en cuantas medidas puedan promover la salud y seguridad en el trabajo.

6. A formación periódica, a cargo del Ayuntamiento, adaptada a los cambios tecnológicos y organizativos. Esta formación se desarrollará en un programa completo a ser posible dentro de la jornada laboral o en otras horas pero con el descuento de la jornada del tiempo invertido y se dispondrá de los recursos económicos y humanos pertinentes.

7. A cambios de puesto de trabajo en igualdad de condiciones cuando tal puesto sea incompatible por sus características (una vez mejorado todo lo posible) con las circunstancias individuales de salud.

8. En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las necesidades individuales de las personas y no al revés, se prestará especial atención en esa adaptación para el personal con discapacidad a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas marginales.

**ARTICULO 49: REVISIÓN MEDICA**

A.- Los reconocimientos médicos serán especificados al riesgo expuesto. Los resultados de estos reconocimientos individuales, se facilitarán a la persona interesada, en cualquier caso se harán constar las observaciones pertinentes a la vista

de los resultados obtenidos.

B.- Como consecuencia de dichos reconocimientos médicos, el servicio de salud, realizará un informe del estado de salud colectiva y se remitirá copia al comité de seguridad y salud, al objeto de tomar las medidas preventivas oportunas si ello fuera necesario.

C.- Todo el personal, incluido en el presente Convenio que lo desee podrá pasar una revisión médica anual, ante el Organismo que el Ayuntamiento determine o con quien tenga concertado este Excmo. Ayuntamiento el servicio de prevención de la salud, en la localidad del centro de trabajo, si existiera, o en su caso, en la más cercana al mismo, en cuyo supuesto se facilitarán los desplazamientos por parte de la Corporación.

D.- El Ayuntamiento garantizará la realización de un examen médico oftalmológico por personal especializado, a todo el personal que opere con pantalla de datos o en ambientes visuales-auditivos (otorrinológico) agresivos, con cargo al Ayuntamiento. Igualmente se hará esta revisión a quienes comiencen a utilizar pantalla de datos.

E.- El Personal que trabaje en ambientes visuales/auditivos agresivos deberán pasar también una revisión visual/auditiva cada doce meses. De estas revisiones se dará copia al trabajador o trabajadora en cuestión.

El coste de toda corrección visual y auditiva que sea necesaria para trabajar en los ordenadores será subvencionado por este Excmo. Ayuntamiento hasta un máximo de 50 euros por cada lente corregido y 100 euros por cada aparato auditivo, hasta un máximo de dos por año natural

En el Departamento con competencias en materia de Recursos Humanos existirán hojas de estadísticas de calidad del servicio sobre los reconocimientos médicos que se han realizado.

La trabajadora embarazada que lo desee podrá ser transferida, a petición propia, a otro tipo de actividad que no conlleve la utilización de pantallas de datos.

Se limita el tiempo ininterrumpido de trabajo ante la pantalla de datos a cuatro horas de máximo.

F.- Este Ayuntamiento facilitará gafas de protección o de seguridad a todo el personal que necesite lentes correctoras para llevar a cabo su trabajo, al objeto de evitar el riesgo de que éstas se rompan.

G.- Se incluirán en la revisión anual, marcadores cancerígenos sanguíneos: renal e hígado, además de prostático y osteoporosis (mujeres) a mayores de 40 años. Con entrada en vigor a partir de la próxima contratación-pliego del servicio de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.

**CAPITULO X: DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES****ARTICULO 50: DERECHOS SINDICALES**

El Excmo. Ayuntamiento de Chiclana, respetará el derecho de todo el personal vinculado a este Convenio Colectivo a sindicarse libremente, admitirá que quienes tengan afiliación a una Central Sindical legalmente establecida puedan realizar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjuicio de la actividad normal de la Corporación. No se podrá sujetar el empleo a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se podrá despedir o perjudicar de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Todo el personal podrá elegir y ser elegible para ostentar cargos sindicales siempre que reúna los requisitos previstos en la legislación vigente.

**ARTICULO 51: COMITÉ DE EMPRESA, DELEGADOS Y DELEGADAS DE PERSONAL**

Sin perjuicio de la Legislación vigente de derechos y facultades concedidas al Comité de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal, se reconoce las facultades siguientes:

A. Emitir informe con carácter previo a su ejecución por la Corporación sobre las reestructuraciones de plantilla, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y reducciones de jornada.

B. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

C. Recibir información previa de todos los expedientes disciplinarios abiertos. En los expedientes disciplinarios sobre cualquier tipo de faltas, las sanciones que no requieran incoación de expedientes, se notificarán mensualmente al Comité de Empresa.

D. Recibir información de todos los asuntos de personal, a este efecto se enviará al Comité de Empresa el Orden del día de las distintas comisiones o Plenos, incluyendo las Actas.

E. Conocer los modelos de contratos administrativos o laborales de carácter individual o por grupos, así como de otras contrataciones.

F. Recibir la oportuna información del cese de los nombramientos administrativos.

G. El Comité de empresa deberá ser consultado preceptivamente en los supuestos de cambios de horarios y tareas, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de las mismas.

H. El Comité de empresa tendrá la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico les confiere para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus integrantes.

I. Las personas que integren el Comité de Empresa que con motivo de reuniones o por necesidades propias de la labor que desempeña dentro de este Comité necesiten desplazarse fuera de la localidad dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, dentro o fuera de la jornada de trabajo, tendrán derecho al abono de la indemnización por kilometraje entre centros de trabajo y al lugar de reunión siempre que no supere los 133,78 euros por desplazamiento.

J. Se le facilitará al Comité de Empresa un local en el Ayuntamiento, así como los materiales necesarios para ejercer su actividad sindical, existiendo la posibilidad de que el Comité solicite a esta Corporación las cantidades para hacer frente a los gastos

que se produzcan para el ejercicio de sus funciones.

#### ARTÍCULO 52: DERECHOS SINDICALES.

A las personas que integran el Comité de Empresa no se las podrá despedir o sancionar durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese y siempre que el despido o sanción se base en la actuación en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a causas distintas, deberá instruirse expediente contradictorio que decida sobre la naturaleza de la falta. Se oír, a la persona interesada, al resto de integrantes del Comité de Empresa y al Delegado o Delegada Sindical al que pertenezca en el supuesto que se le reconozca como tal por la Corporación.

Poseerá prioridad de permanencia en el puesto de trabajo respecto a las demás personas, en los supuestos de traslado a otros Centros.

No podrá ser objeto de discriminación en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

Podrá ejercer libertad de expresión en el interior de los centros de trabajo en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social.

Dispondrá de un crédito horario de 30 horas mensuales retribuidas según legislación vigente por ser integrante del Comité de Empresa. No se computarán las horas empleadas para la negociación del Convenio ni en otras reuniones que el Comité de Empresa mantenga con la Corporación.

Los Delegados o Delegadas Sindicales para sus reuniones relativas a la negociación del Convenio Colectivo, podrán disponer del crédito de horas mensuales de los meses futuros.

Quien pertenezca al Comité de Empresa, podrá renunciar a todo o parte del crédito mensual de horas que poseen en favor de cualquier otra persona de su misma candidatura. Para que ello surta efecto, la cesión de horas deberá ser presentada por escrito, en el que figurarán los siguientes extremos: Delegados o Delegadas que ceden y a quienes son cedidas dichas horas, número de horas cedidas y período de tiempo en que se efectúa la cesión.

#### ARTÍCULO 53: ASAMBLEA DE PERSONAL

Tendrán legitimación para convocar una reunión quien ostente la Delegación Recursos Humanos, el Comité de Empresa, un Tercio de la Plantilla del Centro y las Organizaciones Sindicales.

Se facilitará un espacio para las Asambleas de Personal, dentro del centro de trabajo. Estarán autorizadas, hasta 5 horas anuales, para mantener reuniones dentro de la jornada laboral con las Empleadas/os públicos, cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas así como el Comité de Empresa, siempre que el servicio quede cubierto.

Los requisitos para la celebración de una Asamblea, serán los siguientes: Se formulará la petición con una antelación mínima de tres días hábiles.

Se señalará la hora y el lugar de la celebración y el Orden del Día a tratar.

Si en el plazo de 2 días hábiles, siguientes a la solicitud, la Corporación no formulase reparo a la misma, podrá celebrarse sin más.

Podrán autorizarse Asambleas dentro de la jornada laboral, si además de los expuestos anteriormente, se cumplen los siguientes requisitos:

Que no se rebasen un total de 20 horas anuales.

Que se convoque a la totalidad del colectivo de que se trate.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y serán responsables de su normal desarrollo quienes convoquen la misma.

#### ARTÍCULO 54: SECCIONES SINDICALES

El Excmo. Ayuntamiento reconoce la existencia de la Central Sindical, de quien la representa y de la afiliación a la misma en la Corporación.

Todo el personal afiliado a una central sindical legalmente constituida podrá crear su Sección Sindical cuya representación la ostentará el Delegado o la Delegada Sindical que deberá ser personal en activo del Excmo. Ayuntamiento. Designándose de acuerdo con los estatutos de la Central Sindical o Sindicato a quien representa y siempre que la afiliación alcance al menos el 10% del personal que trabaja en este Ayuntamiento.

Las Secciones Sindicales reconocidas tienen derecho al nombramiento de un Delegado o Delegada Sindical y un Delegado o Delegada más a partir de las 100 primeras afiliaciones, por cada 100 afiliaciones más o fracción hasta un máximo de 5.

Dispondrá de un crédito horario de 35 horas mensuales retribuidas según legislación vigente. No se computarán las horas empleadas para la negociación del Convenio ni en otras reuniones que el Comité de Empresa mantenga con la Corporación.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a información previa en los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse. Al tiempo tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral del personal vinculado a este Convenio Colectivo.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesoramiento sindical, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión a la que se les convoque.

En las sanciones por supuestos de falta grave o muy grave, las Secciones Sindicales, podrán emitir informe al respecto para su consideración por la Corporación.

El Excmo. Ayuntamiento habilitará a las Secciones Sindicales un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, siempre que disponga de ello.

El Excmo. Ayuntamiento habilitará los medios necesarios para el descuento de las cuotas mensuales, del personal afiliado a los distintos Sindicatos si así lo solicitan. El importe de las cuotas será remitido a la Central Sindical correspondiente.

#### ARTÍCULO 54: FUNCIONES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS

#### SINDICALES

Los Delegados y Delegadas Sindicales ostentaran las siguientes funciones:

A. Representar y defender los intereses de la Central Sindical a quien representa y de su afiliación a la misma en esta Corporación.

B. Ante cualquier conflicto se les reconoce el derecho a acceder ante los Órganos de Representación del Excmo. Ayuntamiento por sí o por medio de su representante de la Sección Sindical.

C. Actuar como canal de entendimiento con el Excmo. Ayuntamiento en cuestiones que afecten a su afiliación.

D. Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios y/o medios telemáticos establecidos por el Excmo. Ayuntamiento siempre que se garantice el acceso para todo el personal.

E. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos en este Convenio Colectivo al Comité de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

El Excmo. Ayuntamiento llevará a cabo la valoración de los puestos de trabajo de todo el personal de acuerdo con el Comité de empresa y Secciones Sindicales.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

El personal perteneciente a la Delegación de Infraestructura y Medio Ambiente, que se pudiera trasladar o reconvertir a otro puesto de trabajo, se regularán según el acuerdo específico entre la propia Delegación, la persona afectada y el Comité de Empresa.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Se mantiene vigente el compromiso por la promoción del personal Auxiliar Administrativo a la categoría de Administrativo en la medida en que la revisión de la RPT admita la transformación de los puestos de trabajo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Con respecto al Régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

El presente Convenio Colectivo queda vinculado al Plan de Igualdad de Oportunidades suscrito entre el Excmo. Ayuntamiento y las Secciones Sindicales con representación en la Mesa de Negociación y que entrará en vigor el mismo día que el presente Convenio Colectivo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

En caso de modificación de la legislación vigente sobre las condiciones de trabajo del personal, éstas se aplicarán, previa negociación con la representación Sindical, de dicho personal, sustituyendo a las recogidas en el presente Convenio.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

Quedaría derogado con la entrada en vigor del presente Convenio el antiguo artículo 23 Plus de Asistencia y Puntualidad (importe 108,67 euros) prorrateándose la cantidad anteriormente señalada en 14 mensualidades, es decir, 108,67 x 12 / 14 resultando un importe de 93,15 euros que se adicionarán al Complemento Puesto de Trabajo. No tendrá carácter retroactivo. Se comenzará el abono al mes siguiente de la aprobación del Convenio.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA

Una vez implantada la jornada laboral de 35 horas se establecerá las 50 horas de formación para cursos promovida por el Ayuntamiento que no coincidan con la jornada laboral.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA

Todo el Personal contratado con anterioridad al 1 de abril de 2019 por subvenciones o programas, en lo que respecta a las retribuciones y condiciones de trabajo serán las que vienen disfrutando conforme al presente Convenio y para años sucesivos se le practicarán las subidas correspondientes, al igual que al resto del Personal Laboral.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las partes se comprometen en el periodo de vigencia del presente Convenio a la elaboración y desarrollo de un plan de ordenación de Recursos Humanos.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Con motivo de la conciliación de la vida laboral, familiar y adaptación a la jubilación, se estudiará la flexibilización de la jornada laboral para el personal con 60 años de edad, 40 años de vida laboral o 62 años cumplidos. Ésta se determinará en una comisión paritaria a celebrar en plazo no superior a siete días una vez aprobado el Convenio Colectivo en el Pleno Municipal.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

El premio de recompensa a la constancia recogido en el apartado 5 del artículo 11 del presente Convenio, entrará en vigor a partir del día 1 de abril de 2019.

El premio de recompensa a la constancia recogido en el apartado 4 del artículo 11 del presente Convenio, tendrá carácter retroactivo siempre que estén en activo a fecha de la firma del presente.

Los premios a la constancia recogidos en los apartados 1, 2 y 3 del artículo 11 del presente Convenio, tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2018.

Lo acordado para lo Incapacidad Transitoria será de aplicación desde el día 1 de enero de 2019

#### ANEXO I AYUDA SOCIAL A HIJOS E HIJAS EN EDAD ESCOLAR

A. Normativa: Se establece una ayuda destinada a los hijos e hijas en edad escolar de todo el personal que trabaja en este Ayuntamiento, siempre que se encuentre en situación de alta en el período de presentación de instancias y una antigüedad de al menos un año en este Excmo. Ayuntamiento.

B. En el caso de que los hijos o hijas no sean biológicos y/o no se incluyan en el Libro de Familia, se deberá acreditar que se posee la custodia legal o el acogimiento temporal o definitivo.

C. Solicitudes: Deberá cumplimentarse el modelo de solicitud que facilitará la Sección de Personal, a la que se adjuntará documentación acreditativa de la matriculación. En caso de que estén cursando la enseñanza obligatoria sólo deberá adjuntar fotocopia del Libro de Familia.

D. Presentación y concesión: El plazo de presentación de instancias será del 10 de Septiembre al 10 de Octubre, la documentación se podrá aportar hasta el 31 de Octubre. La prestación social se abonará en la nómina del mes de diciembre.

E. Baremo:

Se tomarán las retribuciones anuales brutas del ejercicio anterior:

Retribuciones hasta	Puntos
22.000 □	50
25.000 □	49
28.000 □	47
31.000 □	45
33.000 □	43
35.000 □	40
38.000 □	37
41.000 □	34
44.000 □	31
47.000 □	28
50.000 □	24
53.000 □	21
56.000 □	19
59.000 □	17
62.000 □	13
65.000 □	11
68.000 □	9
71.000 □	7
73.000,00 □	5
76.000,00 □	3
Más de 76.000□	1

• Nivel de estudios:

Nivel de estudios	Puntos
Educación Infantil	15
Educación Primaria	
Educación Especial	
Educación Secundaria	20
Bachillerato	
Formación Profesional	
Escuela Oficial de Idiomas.	
Universidad, Postgrado/Máster	30

La cuantía a percibir será el resultado de multiplicar el número de puntos total obtenidos en las dos tablas anteriores por el valor económico del punto.

En caso de que madre y padre, o cualquier otra modalidad de marentalidad o parentalidad sean personal de este Excmo. Ayuntamiento, la prestación social sea solicitada sólo por una de las personas.

En el caso de que no se haya prestado servicios durante el año completo, la fórmula para calcular las retribuciones anuales será:  $\text{Retribuciones} / \text{n}^\circ \text{ de meses trabajados} \times 12$ .

La cantidad asignada para hacer frente a esta prestación social será de 96.000 euros que atenderá a los gastos de todo el personal, incluyendo Laboral y Funcionario. Esta cantidad se incrementará en la misma proporción que las retribuciones.

**ANEXO II ROPA DE TRABAJO**

I VESTUARIO PORTEROS DE COLEGIOS
1 CHAQUETILLA
1 POLAR
1 POLO MANGA LARGA
1 POLO MANGA CORTA
1 CAMISA MANGA LARGA
1 CAMISA MANGA CORTA
1 JERSEY GRUESO AZUL CUELLO REDONDO
1 JERSEY FINO GRIS MARENGO FINO CUELLO REDONDO
1 PANTALÓN FAENA VERANO
1 PANTALÓN FAENA INVIERNO

I VESTUARIO PORTEROS DE COLEGIOS
1 PANTALÓN GRIS MARENGO VERANO
1 PANTALÓN GRIS MARENGO INVIERNO
1 CAPOTE/TRAJE DE AGUA CADA DOS AÑOS
1 GORRA TIPO BÉISBOL
1 ANORAK O PARKA CADA DOS AÑOS
1 CHALECO REFLECTANTE REVERSIBLE
II.- VESTUARIO PORTEROS CASA DE LA CULTURA
2 PANTALÓN DE INVIERNO
2 PANTALÓN DE VERANO
2 POLAR TIPO CAZADORA
2 POLO MANGA LARGA
2 POLO MANGA CORTA
1 ANORAK O PARKA CADA DOS AÑOS
VESTUARIO PORTEROS DE AYUNTAMIENTO
PORTEROS DE AYUNTAMIENTO
2 CAMISA MANGA LARGA
2 CAMISA MANGA CORTA
2 JERSEY (HOMBRE)
2 JERSEY (MUJER)
2 PANTALÓN INVIERNO
2 PANTALÓN VERANO
1 ANORAK CADA DOS AÑOS
1 TRAJE DE CHAQUETA CADA TRES AÑOS
1 CORBATA
IV.- VESTUARIO INSPECTORES DE RENTAS E INSPECTORES URBANÍSTICOS
1 ANORAK O PARKA CADA DOS AÑOS
VESTUARIO PERSONAL INSTALACIONES DEPORTIVAS
2 POLO MANGA CORTA
2 POLO MANGA LARGA
1 ANORAK O PARKA CADA DOS AÑOS
2 CHÁNDAL COMPLETO
2 PANTALÓN CORTO TIPO BERMUDA
1 PANTALÓN LABORAL
3 PARES DE CALCETINES
El personal asignado a trabajos de mantenimiento recibirá únicamente el vestuario y calzado de trabajo correspondiente al Personal de Obras.
VESTUARIO PERSONAL DELEGACIÓN OBRAS, MEDIO AMBIENTE Y PARQUES Y JARDINES
OBRAS:
2 CHAQUETILLAS
2 POLAR
2 POLO MANGA CORTA
2 POLO MANGA LARGA
2 JERSEY
2 PANTALÓN DE VERANO
2 PANTALÓN DE VERANO
1 ANORAK O PARKA CADA DOS AÑOS
1 CAPOTE O TRAJE DE AGUA CADA DOS AÑOS
1 GORRA PROTECTORA
1 CHALECO REFLECTANTE REVERSIBLE
MEDIO AMBIENTE:
2 POLO MANGA CORTA
2 POLO MANGA LARGA
1 POLAR TIPO CAZADORA
1 JERSEY
2 CHAQUETILLAS
2 PANTALÓN DE VERANO
2 PANTALÓN DE VERANO



MEDIO AMBIENTE:
1 CAPOTE O TRAJE DE AGUA CADA DOS AÑOS
1 ANORAK O PARKA CADA DOS AÑOS
1 CHALECO REFLECTANTE REVERSIBLE
1 GORRA PROTECTORA
ENCARGADOS MEDIO AMBIENTE
2 POLO MANGA CORTA
2 POLO MANGA LARGA
1 POLAR
2 PANTALÓN DE VERANO
2 PANTALÓN DE VERANO
2 CHAQUETILLAS
1 JERSEY
1 ANORAK O PARKA CADA DOS AÑOS
PARQUES Y JARDINES
2 POLO MANGA CORTA
2 POLO MANGA LARGA
1 POLAR
2 PANTALÓN DE VERANO
2 PANTALÓN DE VERANO
2 CHAQUETILLAS
1 JERSEY
1 ANORAK O PARKA CADA DOS AÑOS
1 CAPOTE O TRAJE DE AGUA CADA DOS AÑOS
1 CHALECO REFLECTANTE REVERSIBLE
CALZADO
PORTEROS COLEGIOS PÚBLICOS
1 BOTAS DE AGUA CADA DOS AÑOS
1 BOTAS DE SEGURIDAD
1 CALZADO DEPORTIVO
1 ZAPATOS
PORTEROS CASA DE LA CULTURA
1 ZAPATOS CALZADO DE SEGURIDAD
2 ZAPATOS PARA TRABAJO DE SALA
PORTEROS AYUNTAMIENTO
2 ZAPATOS
INSPECTOR DE RENTAS E INSPECTORES URBANÍSTICOS
1 BOTAS DE AGUA
1 ZAPATOS O BOTAS
PERSONAL INSTALACIONES DEPORTIVAS
3 CALZADO DEPORTIVO, TIPO RUNNING
1 ZAPATO DE SEGURIDAD CADA DOS AÑOS
OBRAS
1 BOTA DE AGUA CADA DOS AÑOS
1 BOTA DE SEGURIDAD
2 CALZADO DEPORTIVO
MEDIO AMBIENTE
1 BOTAS DE SEGURIDAD
2 ZAPATILLAS DEPORTIVAS
1 BOTAS DE AGUA CADA DOS AÑOS
2 ZAPATOS (ENCARGADOS DE MEDIO AMBIENTE)
PARQUES Y JARDINES
1 BOTAS DE AGUA CADA DOS AÑOS
2 ZAPATOS
2 ZAPATILLAS DEPORTIVAS
Todos los equipos individuales estarán a lo dispuesto a la Ley sobre prevención de riesgos laborales y su desarrollo.

## CUADRO DE RETRIBUCIONES PERSONAL LABORAL 2019

CATEGORÍA	GR	S.B.	C.P.T.	TOTAL
JEFE AREA DE ADMINISTRACIÓN	1	1.611,47 □	1.046,31 □	2.657,78 □
TECNICO JURIDICO	1	1.611,47 □	1.046,31 □	2.657,78 □
ARQUITECTO	1	1.611,47 □	1.046,31 □	2.657,78 □
INGE. CAMINOS CANAL.Y PRTO.	1	1.611,47 □	1.046,31 □	2.657,78 □
INGENIEROS Y LICENCIADOS	1	1.611,47 □	1.046,31 □	2.657,78 □
ARQUITECTO TECNICO	2	1.305,63 □	798,81 □	2.104,44 □
ING.TCO. OBRAS PUBLICAS	2	1.305,63 □	798,81 □	2.104,44 □
ING.TCO. INDUSTRIAL	2	1.305,63 □	798,81 □	2.104,44 □
DIPLOMADO UNIVERSITARIO	2	1.305,63 □	798,81 □	2.104,44 □
EDUCADOR	3	1.182,31 □	789,40 □	1.971,71 □
ADMINISTRATIVO	5	837,44 □	819,92 □	1.657,36 □
DELINEANTE	5	837,44 □	819,92 □	1.657,36 □
OPERADOR PROGRAMADOR	5	837,44 □	819,92 □	1.657,36 □
ADMINISTRATIVO-ARCHIVERO	5	837,44 □	819,92 □	1.657,36 □
ENCARGADO GRAL. OBRAS	4	820,64 □	690,86 □	1.511,50 □
MAESTRO OBRAS	4	820,64 □	690,86 □	1.511,50 □
ENCARGADO DE MERCADO	4	783,72 □	656,58 □	1.440,30 □
ENCARGADO DE MEDIO AMBIENTE	4	820,64 □	841,51 □	1.662,15 □
AYUD.ENCARGADO OBRAS	8	820,64 □	690,86 □	1.511,50 □
CONDUCTOR DE PRIMERA	8	783,81 □	807,55 □	1.591,36 □
AYUD.ENCARGADO MEDIO	8	783,81 □	807,55 □	1.591,36 □
MECANICO	8	783,81 □	807,55 □	1.591,36 □
ALMACENERO	8	800,15 □	668,48 □	1.468,63 □
OFICIAL 1ª OBRAS	8	800,15 □	668,48 □	1.468,63 □
OFICIAL MANTENIMIENTO	8	800,15 □	668,48 □	1.468,63 □
OFICIAL ELECTRICISTA	8	800,15 □	668,48 □	1.468,63 □
OFICIAL FONTANERO	8	800,15 □	668,48 □	1.468,63 □
OFICIAL CARPINTERO	8	800,15 □	668,48 □	1.468,63 □
OFICIAL JARDINES	8	800,15 □	661,40 □	1.461,55 □
OFICIAL 2ª OBRAS	8	732,14 □	606,28 □	1.338,42 □
OFICIAL 2ª ELECTRICISTA	8	732,14 □	606,28 □	1.338,42 □
MAQUINISTA OF. 2ª CONDUCTOR	8	732,14 □	606,28 □	1.338,42 □
MONITOR TIEMPO LIBRE	4	693,92 □	600,62 □	1.294,54 □
AUXILIAR ADMTVO.	7	667,50 □	825,54 □	1.493,04 □
AUXILIAR DELINEACION	7	667,50 □	825,54 □	1.493,04 □
AUXILIAR TURISMO	7	667,50 □	801,82 □	1.469,32 □
COORDINADOR DEPORTES	7	667,50 □	825,54 □	1.493,04 □
TELEFONISTA	6	667,50 □	825,54 □	1.493,04 □
PORTERO CUIDADOR	10	717,35 □	599,46 □	1.316,81 □
PEON OBRAS	10	708,51 □	587,19 □	1.295,70 □
PEON ELECTRICISTA	10	708,51 □	587,19 □	1.295,70 □
PEON DE MEDIO AMBIENTE	10	695,80 □	721,98 □	1.417,78 □
OFICIAL 2ª MECÁNICO	10	695,80 □	721,98 □	1.417,78 □
LIMPIADORAS	10	710,42 □	581,40 □	1.291,82 □
NOTIFICADORES	10	707,05 □	581,40 □	1.288,45 □
PEON JARDINERO	10	707,05 □	582,80 □	1.289,85 □
MOZO MERCADO	10	702,56 □	537,74 □	1.240,30 □
PEON MANTENIMIENTO	10	693,92 □	582,73 □	1.276,65 □

## ANEXO III. TABLA SALARIAL

PLUS	
PLUS TÓXICO P. OFICIOS OBRAS	127,38 □
PLUS TÓXICO PORTERO/A	77,48 □

PLUS ESPECIALIZACIÓN	42,39 □
(oficial obras, electr., fontanero, almacenero, maquinista, oficial 2º conductor, oficial jardines)	
PLUS ESP. Oficial 2ª, oficial 2ª carpintería	49,46 □
PLUS ESPECIALIZACIÓN	56,52 □
(peón obras, peón electricista y peón jardines)	
PLUS ESPECIALIZACIÓN Telefonista	56,52 □
PLUS ESPECIALIZACIÓN Portero/Cuidador/a	75,12 □
CRÉDITO HORARIO	75,12 □
CP1	361,60 □
CP2	312,02 □
PLUS DISPONIBILIDAD	
Encargado obras	1.047,25 □
Encargado de Medio Ambiente	538,02 □
Técnico de Medio Ambiente	496,61 □
Maestro de Obras	538,02 □
Ayudante Encargado de Obras	603,09 □
Ayudante Encargado de Medio Ambiente	538,02 □
Encargado de Mercado	496,61 □
Mecánico	538,02 □
Conductor-Alcaldía	759,82 □
Fontanero	451,47 □
PLUSES RECOGIDOS POR INCIDENCIAS	
PLUS FESTIVO	68,20 □

El Complemento Personal Consolidado es un concepto retributivo que se abona en base a la Aplicación de la siguiente fórmula:

$[2 * (\text{Sueldo base} + \text{antigüedad} + \text{complemento del puesto de trabajo}) + 4 * K] / 12$   
K= 479,90 □. (Actualizado 2019)

ANEXO IV. RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CHICLANA

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS: SUELDO BASE, ANTIGÜEDAD, COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO, COMPLEMENTO PERSONAL, COMPLEMENTO CONSOLIDADO, PLUS TOXICO, PENOSO, PELIGROSO Y DE ALTURA, FESTIVOS/DOMINGOS, PLUS DE NOCTURNIDAD, PLUS DE JORNADA PARTIDA, PLUS DE DISPONIBILIDAD, PLUS DE RESPONSABILIDAD, PLUS DE ESPECIALIZACIÓN, PLUS DE CRÉDITO HORARIO, CP1, CP2, PREMIO DE NATALIDAD, PREMIO DE NUPCIALIDAD.”

Firmas.

Nº 82.301/20

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

CONVENIO O ACUERDO: CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACIÓN DEL CAMPO DE GIBRALTAR

Expediente: 11/11/0185/2020

Fecha: 17/12/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MANUEL TINOCO TINOCO

Código 11100292112020.

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Igualdad en la CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA SERVICIOS Y NAVEGACIÓN DEL CAMPO DE GIBRALTAR, suscrito por las partes el día 4-12-2020 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 16-12-2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo sobre el Plan de Igualdad de la CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA SERVICIOS Y NAVEGACIÓN DEL CAMPO DE GIBRALTAR en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 17 de diciembre de 2020. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

**PLAN DE IGUALDAD 2020-2023**

Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación del Campo de Gibraltar  
**ÍNDICE DE CONTENIDOS**

1. Introducción
2. Marco legal
3. Compromiso de la Cámara
4. Constitución de la Comisión Negociadora
5. Características y estructura del Plan
6. Análisis de la situación
7. Objetivos del Plan
8. Ámbito personal, territorial y temporal
9. Acciones y medidas
10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

**1. INTRODUCCIÓN**

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación del Campo de Gibraltar es una corporación de derecho público constituida en 1909 con los objetivos de prestar servicios a las empresas y defender los intereses generales de la economía y de las empresas radicadas en la demarcación a la que representa, formada por los municipios de Algeciras, La Línea, Los Barrios, San Roque y Tarifa.

La Ley 4/2014 Básica de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación recoge que todas las empresas están adscritas a la Cámara de Comercio de su demarcación. Esta adscripción no conlleva obligación económica alguna ni de otro tipo por parte de las empresas, las cuales podrán acudir a la Cámara para recibir asesoramiento y participar de los programas y servicios, públicos o privados, que esta entidad pone a su disposición en todas las áreas de la gestión empresarial para promover su competitividad: formación, innovación, internacionalización y creación de empresas. Tal adscripción universal responde a que estas entidades representan intereses generales de la economía.

Las Cámaras de Comercio son las representantes de las empresas ante la Administración Pública, actuando como órgano asesor e intermediario entre ésta y su tejido empresarial.

Asimismo, son entidades colaboradoras de las distintas administraciones (central, regional y local) en la puesta en marcha de proyectos y políticas de actuación que contribuyan al desarrollo socioeconómico de la demarcación a la que representan, en este caso, el Campo de Gibraltar. La propia Ley recoge su competencia para ejercer tareas de carácter público que les puedan ser encomendadas y/o delegadas por la Administración Pública y para gestionar recursos públicos y privados con criterios empresariales.

Las cámaras funcionan y se componen de forma democrática. Los órganos de gobierno de la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar, Presidencia, Pleno y Comité Ejecutivo, están formados por empresarios elegidos mediante sufragio, libre, igual, directo y secreto entre los electores que componen su censo empresarial (las personas naturales y jurídicas que ejercen actividades comerciales, industriales o navieras en la demarcación correspondiente). En 2019, el número de empresas del censo de la Cámara del Campo de Gibraltar ascendía a 17.243 empresas.

Además de los tres órganos de gobierno mencionados, la Cámara cuenta con Comisiones que ejercen como órganos consultivos.

La Cámara tiene atribuidas funciones públicas y, aunque no forma parte de la Administración, participa de su naturaleza y está tutelada por ella. Con el propósito de la mayor transparencia y de poner en conocimiento del empresariado y de la sociedad en general, todos los detalles de su funcionamiento y de su estructura organizativa, la Cámara del Campo de Gibraltar publica anualmente en diversos medios y en su propia web corporativa los hechos relevantes referidos a su actividad en pro de las empresas de su demarcación y de la economía del Campo de Gibraltar.

Tanto las Cuentas Anuales como el informe de Buen Gobierno son además depositados anualmente en el Registro Mercantil. La Cámara está sometida a la tutela de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía a la que rinden los presupuestos ordinarios y extraordinarios de gastos e ingresos y que fiscaliza las cuentas anuales y liquidaciones.

Las cuentas de la Cámara están sometidas asimismo a una auditoría externa y los fondos públicos que administra están fiscalizados por el Tribunal de Cuentas.

Además de los órganos de gobierno ya mencionados, la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar tiene una estructura organizativa técnica, que emplea a 13 personas.

Por número de trabajadoras y trabajadores, esta entidad no tiene que realizar un Plan de Igualdad, como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH). Como se recoge en el apartado siguiente, la Ley y otros textos legales posteriores establecen la obligación de implantación de los planes de igualdad en empresas que tengan 50 trabajadores o más y los plazos para su entrada en vigor.

Aunque exenta de la obligatoriedad de dotarse de un Plan de Igualdad, la Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación del Campo de Gibraltar, ha estimado que un conjunto ordenado de medidas para alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 46 de la LOIEMH) afianzará las políticas de igualdad que ya se aplicaban y guiará las nuevas medidas que se acuerden para conseguir la igualdad plena entre mujeres y hombres.

**2. MARCO LEGAL**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos legales internacionales sobre Derechos Humanos.

La obligación de garantizar la efectividad del principio de igualdad en el trabajo que ejercen mujeres y hombres queda recogida además en diferentes Convenios aprobados por la Organización Internacional del Trabajo de Naciones Unidas (OIT) en favor de la igualdad de remuneración (1951), sobre discriminación (1958), de los trabajadores con responsabilidades familiares (1961) o de protección de la maternidad (2000).

La Unión Europea también ha legislado para proteger que se cumpla el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, lo que ha quedado reflejado en distintas disposiciones de los Tratados y en trece directivas sobre igualdad entre mujeres y hombres.

El marco normativo español ha obrado de igual modo en defensa del principio de igualdad. La Constitución, en su artículo 14, señala claramente el camino de la igualdad para el posterior desarrollo legislativo sobre la materia.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), en su artículo 45, se dirige a las empresas para que respeten la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Con esta finalidad, las obliga a “adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”.

La ley busca prevenir así conductas discriminatorias en el ámbito laboral y conseguir que exista una igualdad real entre mujeres y hombres. Para conseguirlo, la LOIEMH establece que las empresas deberán elaborar planes de Igualdad, en los que se fijen objetivos concretos de igualdad, estrategias y prácticas para su consecución y sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en diferentes áreas de actuación.

También establece los plazos para la entrada en vigor de los Planes de Igualdad en función de su número de trabajadoras y trabajadores. La obligatoriedad de aplicar planes de igualdad era para empresas de más de 250 trabajadores, pero el RDL 6/2019, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, amplió esa exigencia a todas las empresas de más de 50 trabajadores, fijando los siguientes plazos para la entrada en vigor de sus Planes de Igualdad:

- 7 de marzo de 2020: empresas de más de 150 personas trabajadoras.
- 7 de marzo de 2021: empresas de más de 100 personas trabajadoras.
- 7 de marzo de 2022: empresas de 50 personas trabajadoras o más.

A este RDL se ha sumado nueva actividad legislativa sobre igualdad en el ámbito laboral con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan las formalidades para la elaboración de los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con entrada en vigor el 14 de enero de 2020. Este nuevo texto legal se aplica a todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras, que tendrán obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, aunque solo están obligadas a dotarse de un Plan de Igualdad las empresas a partir de 50 personas trabajadoras.

El Gobierno andaluz, por parte, aprobó la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dando así cumplimiento los artículos 10.2, 15 y 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. En esta Ley andaluza se asumió el compromiso de adoptar medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres andaluzas al empleo, en el marco de los Acuerdos de Concertación Social, adaptándolas a la realidad de nuestra Comunidad Autónoma.

### 3. COMPROMISO DE LA CÁMARA

La Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación del Campo de Gibraltar declaró el 30 de julio de 2020:

“Su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad”.

### 4. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Este Compromiso de la entidad con la Igualdad fue comunicado a la plantilla, que en reunión celebrada el 3 de agosto acordó nombrar a sus representantes en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

De esta forma, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad pudo

constituirse el 4 de agosto, quedando integrada de forma paritaria por representantes de la empresa y de las trabajadoras y trabajadores. La Comisión tiene las siguientes funciones:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, le corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización de la plantilla.

### 5. CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de la Cámara del Campo de Gibraltar se constituye como un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas tendentes a conseguir el objetivo de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres que trabajan en la entidad. El documento tiene las siguientes características:

- Es estratégico por cuanto posiciona favorablemente a la organización en materia de igualdad de género a partir de la mejora de la gestión y de un aprovechamiento del potencial y del talento de las mujeres y hombres que trabajan en Cámaras de Andalucía.
- Es transversal porque incorpora la perspectiva de género en todas las áreas de la entidad y sus principios rectores.
- Es participativo porque está diseñado por y para el conjunto de la plantilla, que ha podido hacer durante su elaboración sus aportaciones y sugerencias a la Comisión de Igualdad.
- Es un documento abierto a cambios durante su vigencia, si el seguimiento lo recomienda, para alcanzar así el objetivo de la igualdad efectiva de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

El documento se ha estructurado en una primera parte donde se da cuenta de las características de la organización y del marco legal sobre el que se sustenta la elaboración del Plan de Igualdad, así como del compromiso de la entidad y de la posterior constitución de la Comisión Negociadora del Plan, integrada por representación paritaria de la empresa y de las personas trabajadoras.

A partir de ahí, el documento se centra en el Plan de Igualdad y recoge el análisis de la situación previa de la Cámara del Campo de Gibraltar respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, realizado en base a los resultados del diagnóstico previo.

Con los resultados del análisis, se inicia la elaboración y diseño del propio plan, señalando los objetivos a alcanzar, los ámbitos territorial y temporal del Plan y las medidas que se aplicarán para alcanzar dichos objetivos. Las medidas acordadas afectan a las siguientes áreas:

- Selección y contratación
- Clasificación y promoción profesional
- Formación
- Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Comunicación y sensibilización

El documento concluye con el seguimiento y evaluación que se harán para verificar el cumplimiento del plan.

### 6. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

La Cámara del Campo de Gibraltar es una corporación de derecho público que representa el interés general de la economía y que tiene adscrita a todas las empresas de su demarcación. Al estar creada por Ley, tiene atribuidas funciones públicas y, aunque no forma parte de la Administración, participa de su naturaleza y está tutelada por ella.

Esta institución, creada y regulada por ley, tiene unos órganos de gobierno, que se componen y conforman de forma democrática. Son órganos representativos elegidos cada cuatro años por el censo de empresas de la demarcación cameral. Son: el Pleno, el Comité Ejecutivo y la Presidencia.

Además, tiene una estructura organizativa técnica, que emplea a 13 personas, de las que 9 son mujeres y 4, hombres. La entidad tiene cuatro cargos de responsabilidad: Gerencia, Secretaría General, Desarrollo Empresarial y Formación, y Comunicación. Al frente de los mismos, existe representación paritaria de mujeres y hombres.

La Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar ofrece toda la información en su página web sobre su actividad pública en cumplimiento de las leyes: 19/2013, de 9 de diciembre, de acceso a la información pública y buen gobierno, y 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

Para ello dispone del Portal de Transparencia en su web donde da a conocer la información relevante, lo que garantiza la transparencia de su actividad pública y facilita una vía de acceso a dicha información.

La entidad tiene el valor de la igualdad asentado en la estrategia de la entidad. Aunque no dispone de un documento de RSC, la Cámara tiene un Código de Buenas Prácticas, conforme establece la Ley de Transparencia. El documento establece normas y principios de conducta y obligaciones que deben respetar los miembros de los Órganos de Gobierno y toda la organización, en general.



En el análisis específico sobre selección y contratación de personal, se señala que la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar no realiza convocatorias de empleo propias. En las convocatorias realizadas a través de servicios públicos como el Servicio Andaluz de Empleo, se utilizan los formularios genéricos de las entidades correspondientes.

Sobre formación, se detecta que la organización no dispone de formación en materia de igualdad para equipos directivos, cargos intermedios y plantilla en general. La formación que se imparte de otras materias no se realiza en horario laboral. La plantilla puede acceder a la formación impartida de forma semipresencial y/o online. El lenguaje de los manuales formativos que se utilizan no está revisado desde una perspectiva inclusiva y no sexista.

Aunque no dispone de un registro de los valores medios salariales, el Portal de Transparencia de la web ofrece la información sobre la plantilla de la Cámara del Campo de Gibraltar, información que aparece en el informe de sus Cuentas Anuales. En este hecho relevante se especifica la relación de puestos de trabajo con retribución bruta anual por categoría. Las tablas salariales que se aplican son según convenio.

La información sobre retribuciones se refiere, en cualquier caso, al personal técnico, ya que ni la presidencia, ni las vocalías del Pleno o personas que componen el Comité Ejecutivo perciben salario alguno por el desarrollo de las funciones de su cargo.

En cuanto al ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la Cámara aplica diferentes medidas que favorecen la conciliación, como la adaptación de la jornada laboral y la flexibilidad horaria en los casos necesarios para atender obligaciones familiares del cuidado de hijos o familiares dependientes.

La Cámara del Campo de Gibraltar facilita el teletrabajo y/o el trabajo semipresencial por los mismos motivos, y tiene establecido un calendario laboral anual del que se informa a todas las personas trabajadoras de la entidad.

Esta entidad tiene contratado un servicio de Prevención de Riesgos Laborales externo, que se ocupa de todas las actividades relacionadas con las especialidades de higiene, ergonomía, seguridad y medicina del trabajo, conforme a los requerimientos de la legislación vigente (Reglamento de los Servicios de Prevención contenido en el RD 39/1997), considerándose a este respecto no sólo la normativa general relacionada con la prevención de riesgos laborales, sino la específica del sector productivo al que pertenece esta Corporación.

En cuanto a prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la Cámara del Campo de Gibraltar no dispone de medidas específicas para la prevención y detección de este tipo de conductas ni de un protocolo de actuación ante la eventualidad de que se produzcan dentro de la entidad. Tampoco se han realizado por el momento campañas de sensibilización contra el acoso sexual o por razón de sexo ni se ha impartido formación específica al respecto.

Aunque no se han dado tampoco casos de trabajadoras víctimas de violencia de género en el ámbito familiar, que requieran de adecuación de horarios de entrada y salida, jornada laboral distinta o flexibilidad horaria para salvaguardar su integridad física, la entidad se muestra dispuesta a aplicar todas estas medidas en el caso de que alguna trabajadora sufriera este tipo de violencia machista.

La comunicación y sensibilización es, junto a la formación, materia transversal a todas las áreas de la organización en materia de igualdad. En esta área, la Cámara del Campo de Gibraltar no ha realizado revisiones del uso lenguaje, contenidos e imágenes no sexistas en la documentación de la entidad y en sus comunicaciones internas y externas.

En el análisis de la situación previa a la entrada en vigor de este I Plan de Igualdad, se detecta que no se realizan comunicaciones específicas en materia de igualdad, dirigidas a la plantilla y directiva y a los órganos de gobierno, y que las personas que se ocupan de la comunicación no han recibido formación específica en materia de igualdad.

## 7. OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan de Igualdad de la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar tiene una doble finalidad, de un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades que pudieran detectarse, y de otro, concretar que las medidas que se ponen en marcha tienen integrado el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

A la vista del análisis de la situación de la Cámara del Campo de Gibraltar respecto a la igualdad, se han elaborado los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con este plan. Todos ellos parten de un objetivo general y principal centrado en seguir garantizando el compromiso de la Cámara con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Los objetivos que se quieren conseguir con este I Plan de Igualdad son:

- Garantizar que en los procesos de acceso y selección se cumple el principio de igualdad de oportunidades.
- Procurar que las oportunidades de promoción y desarrollo profesional sean igualitarias para todas las trabajadoras y trabajadores y en todos los niveles de la entidad.
- Asegurar la igualdad salarial y que la retribución sea la misma para mujeres y hombres por trabajos de igual valor.
- Seguir facilitando medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Procurar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover la formación, la comunicación y la sensibilización en igualdad para que este principio sea parte integral y transversal en la gestión de la entidad.

## 8. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad de la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar se aplica a sus órganos de gobierno y representativos, así como a su equipo directivo y a la plantilla en su conjunto.

La vigencia de este I Plan de Igualdad se establece por un periodo de tres

años, y entrará en vigor una vez aprobado y firmado por la Comisión de Igualdad, esto es, desde el 4 de diciembre de 2020 y hasta el 4 de diciembre de 2023.

La Comisión de Igualdad nombrada al efecto, con conocimiento y participación de las trabajadoras y trabajadores de la organización, se encargará de vigilar el cumplimiento de las medidas y su aplicación durante los tres años de vigencia del Plan.

Finalizado ese periodo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran aplicado en su totalidad, este I Plan se mantendrá su vigencia hasta que no se renueve o se acuerde un segundo Plan, para lo cual deberá reiniciarse el proceso con la constitución de una nueva Comisión Negociadora.

## 9. ACCIONES Y MEDIDAS

Todas las medidas que se adoptan en este I Plan de Igualdad de la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar son evaluables y se toman después de realizar un diagnóstico por parte de la Comisión Negociadora.

Los objetivos y las medidas diseñadas para lograrlos se aplican por área de actuación (selección y contratación, clasificación y promoción profesional, formación, ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y comunicación y sensibilización), buscan mejorar la situación de partida y son concretas y medibles.

### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 1. Garantizar que en los procesos de acceso y selección se cumple el principio de igualdad de oportunidades.

Medida 1.1. Informar a los agentes externos de selección de personal del compromiso de la entidad con la igualdad en las ofertas de trabajo.

- Responsable: área de Recursos Humanos.
- Calendario: durante los tres años de vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: ofertas realizadas y documento informativo del compromiso de la entidad para a los agentes externos.

Medida 1.2. Descripción objetiva de los puestos de trabajo y de las competencias que se piden para cada uno de ellos.

- Responsable: área de Recursos Humanos.
- Calendario: durante los tres años de vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas desagregadas por sexo.

### CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 2. Procurar que las oportunidades de promoción y desarrollo profesional sean igualitarias para todas las trabajadoras y trabajadores y en todos los niveles de la entidad.

Medida 2.1. Vigilar que la comunicación y el acceso a la información a puestos de promoción interna llega a todas las personas de la plantilla.

- Responsable: área de Recursos Humanos.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: Comunicaciones realizadas sobre vacantes y número de receptores de la información.

Medida 2.2. Supervisar que los procesos de selección de candidaturas para puestos superiores se producen siguiendo principios de igualdad.

- Responsable: área de Recursos Humanos.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: Comparación de los informes de capacitación de candidatas y candidatas a puestos superiores y evaluación con criterios objetivos sobre competencias técnicas, profesionales y formativas.

### FORMACIÓN

Objetivo 3. Facilitar la formación en igualdad de oportunidades a todas las personas que integran la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar.

Medida 3.1. Formación específica en igualdad de oportunidades al equipo directivo y a los responsables de la selección, contratación y promoción.

- Responsable: área de Formación.
- Calendario: durante el primer año de vigencia del Plan
- Indicador de seguimiento: Número de personas formadas en igualdad.

Medida 3.2. Programar cursos formativos en igualdad de oportunidades dentro del calendario de formación continua para toda la plantilla.

- Responsable: área de Formación.
- Calendario: durante el primer año de vigencia del Plan
- Indicador de seguimiento: Informe comparativo del número de horas de formación en igualdad respecto a la formación continua.

Medida 3.3. Formación específica sobre igualdad y lenguaje inclusivo al personal docente.

- Responsable: Comisión de Igualdad.
- Calendario: durante el primer año de vigencia del Plan
- Indicador de seguimiento: Número de personas formadas en igualdad.

Medida 3.4. Potenciar la formación en jornada laboral u online, si no fuera posible, para favorecer la conciliación.

- Responsable: área de Formación.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan
- Indicador de seguimiento: Evaluación comparativa de la formación impartida en jornada laboral, online y semipresencial.

### EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo 4. Seguir facilitando medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 4.1. Elaborar un documento que recoja todas las medidas que se aplican para favorecer la conciliación.

- Responsable: área de Recursos Humanos.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan.

- Indicador de seguimiento: documento elaborado.

Medida 4.2. Seguir facilitando el teletrabajo y/o el trabajo semipresencial siempre que sea posible.

- Responsable: área de Recursos Humanos.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: solicitudes justificadas de trabajadoras y trabajadores para trabajar online y permisos concedidos.

#### RETRIBUCIONES

Objetivo 5. Asegurar la igualdad salarial y que la retribución sea la misma para mujeres y hombres por trabajos de igual valor.

Medida 5.1. Revisiones periódicas de los salarios para identificar diferencias entre los que perciben mujeres y hombres.

- Responsable: área de Recursos Humanos.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: tablas comparativas retribuciones salariales, desagregadas por sexo.

#### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Acción 6. Proporcionar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Medida 6.1. Exposición del compromiso de la entidad contra cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo y con la prevención de este tipo de conductas en el ámbito laboral.

- Responsable: Gerencia
- Calendario: durante los seis primeros meses de vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: poner en conocimiento de toda la plantilla el Plan de Igualdad, donde se recoge el compromiso de la entidad.

Medida 6.2. Formación específica en la materia para mandos y responsables que les permita identificar los factores para que no se produzca acoso sexual.

- Responsable: área de Formación.
- Calendario: durante el primer año de vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: número de personas que han recibido formación en la materia.

Medida 6.3. Campañas de sensibilización dirigida a toda la plantilla para la identificación y prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.

- Responsable: área de Comunicación.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: campañas realizadas para su difusión por canales de comunicación internos.

Medida 6.4. Establecimiento de un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual.

- Responsable: área de Recursos Humanos.
- Calendario: durante el segundo año de vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: Protocolo de actuación.

#### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Acción 7. Promover la comunicación y la sensibilización en materia de igualdad para que este principio sea parte integral y transversal en la gestión de la organización.

Medida 7.1. Difundir entre la plantilla y cargos directivos el compromiso de la con la igualdad y las medidas que se aplican.

- Responsable: área de Comunicación.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: comunicados internos y publicaciones remitidas a la plantilla. Difusión de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

Medida 7.2. Revisión y normalización del uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la documentación y comunicaciones de la organización.

- Responsable: área de Comunicación.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: correcciones en caso se que se detecten sexismo en la documentación analizada.

#### 10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para comprobar la viabilidad del plan y la efectividad de las medidas acordadas, se deberá hacer un seguimiento durante la vigencia. De esta tarea se encargará las personas que integran la Comisión de Igualdad durante toda la vigencia del Plan.

El seguimiento es un proceso que permite adecuar el plan a las dificultades o necesidades que se vayan detectando, además de obtener una información actualizada y periódica de todo lo que aborda. Para ello será importante el uso de los indicadores asignados a cada medida y la opinión de la Comisión y de las trabajadoras y trabajadores de la institución, que pueden hacer llegar a dicha Comisión durante toda la vigencia del Plan. Dicho seguimiento periódico permitirá tener una información detallada para la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.

La evaluación y el seguimiento se irá haciendo durante todas las etapas del proceso y eso permitirá detectar qué medidas están funcionando conforme se esperaba y qué otras hay que reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar e, incluso, dejar de aplicar para alcanzar los objetivos propuestos.

Al finalizar el mismo, en diciembre de 2023 se hará una evaluación final con los resultados de todas las medidas y la consecución de los objetivos marcados en el I Plan de Igualdad. En virtud de la evaluación final se determinará si es necesario realizar un nuevo diagnóstico para poner en marcha el II Plan de Igualdad de la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar, que avance en las mejoras alcanzadas en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Firmas.

Nº82.302/20

## ADMINISTRACION LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL

#### ANUNCIO

ADMISIÓN A TRÁMITE DEL PROYECTO DE ACTUACIÓN PARA USO PICADERO-CENTRO ECUESTRE EN EXPLOTACIÓN, PROMOVIDO POR EFRIASA SA, SITA EN FINCA DENOMINADA CORTIJO DE GUERRA.

Por Decreto de la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Puerto Real, de fecha 4 de diciembre de 2020, se acordó admitir a trámite el Proyecto de Actuación para uso Picadero-Centro Ecuestre en Explotación, sita en finca denominada Cortijo de Guerra promovido por Efriasa SA.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 43.1 c) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, LOUA, se somete el presente Proyecto de Actuación a Información Pública durante el plazo de VEINTE DÍAS, a contar desde el día siguiente de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, con llamamiento a los propietarios de los terrenos incluidos en el ámbito del Proyecto.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Puerto Real, a 10/12/2020. Teniente de Alcaldesa de Urbanismo. Fdo.: Carlos Salguero Gilabert. Secretario Accidental. Fdo.: Emilio del Río Sáinz.

Nº 78.681/20

### AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION

#### ANUNCIO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno en la sesión ordinaria celebrada el día 10 de diciembre de 2020, al punto 2.3. del Orden del Día, aprobó inicialmente la Ordenanza municipal para el reconocimiento del régimen jurídico aplicable a las construcciones, obras e instalaciones irregulares existentes en el Municipio de La Línea de la Concepción.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se somete el expediente tramitado a información pública por el plazo de treinta días, a cuyos efectos se expone el presente anuncio en el Portal de Transparencia, Tablón de edictos (físico y digital) y en la página web municipal durante dicho plazo, que comenzará a contarse a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. Dentro del referido período, los interesados podrán examinar el expediente en la Secretaría Municipal en horario de oficina, en el Tablón electrónico de anuncios y edictos de este Ayuntamiento, en <https://www.laline.es/portal/index.php>, y en el Portal de Transparencia, en <https://www.transparencia.laline.es/transparencia-municipal/consulta-y-exposicion-publica/>, y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas, que serán resueltas por el Pleno, que adoptará el correspondiente acuerdo sobre la aprobación definitiva de la Ordenanza. En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, según establece el último párrafo del mencionado artículo 49 de la Ley 7/1985, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario.

Lo que se hace público para general conocimiento. En La Línea de la Concepción a 23/12/2020. EL ALCALDE. Fdo. José Juan Franco Rodríguez.

Nº 82.773/20

### AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION

#### ANUNCIO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno en la sesión ordinaria celebrada el día 10 de diciembre de 2020, al punto 2.2. del Orden del Día, aprobó inicialmente la Ordenanza reguladora de los requisitos y tramitación de las declaraciones responsables y actuaciones comunicadas relativas a actuaciones urbanísticas del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se somete el expediente tramitado a información pública por el plazo de treinta días, a cuyos efectos se expone el presente anuncio en el Portal de Transparencia, Tablón de edictos (físico y digital) y en la página web municipal durante dicho plazo, que comenzará a contarse a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. Dentro del referido período, los interesados podrán examinar el expediente en la Secretaría Municipal en horario de oficina, en el Tablón electrónico de anuncios y edictos de este Ayuntamiento, en <https://www.laline.es/portal/index.php>, y en el Portal de Transparencia, en <https://www.transparencia.laline.es/transparencia-municipal/consulta-y-exposicion-publica/>, y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas, que serán resueltas por el Pleno, que adoptará el correspondiente acuerdo sobre la aprobación definitiva de la Ordenanza. En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, según establece el último párrafo del mencionado artículo 49 de la Ley 7/1985, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario.

Lo que se hace público para general conocimiento. En La Línea de la Concepción a 23/12/2020. EL ALCALDE. Fdo. José Juan Franco Rodríguez.

Nº 82.775/20

### AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION

#### ANUNCIO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno en la sesión ordinaria celebrada el día 10 de diciembre de 2020, al punto 2.1. del Orden del Día, aprobó inicialmente la Ordenanza

reguladora de la intervención municipal en el inicio y ejercicio de actividades económicas del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se somete el expediente tramitado a información pública por el plazo de treinta días, a cuyos efectos se expone el presente anuncio en el Portal de Transparencia, Tablón de edictos (físico y digital) y en la página web municipal durante dicho plazo, que comenzará a contarse a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. Dentro del referido período, los interesados podrán examinar el expediente en la Secretaría Municipal en horario de oficina, en el Tablón electrónico de anuncios y edictos de este Ayuntamiento, en <https://www.lalineas.es/portal/index.php> y en el Portal de Transparencia, en <https://www.transparencia.lalineas.es/transparencia-municipal/consulta-y-exposicion-publica/>, y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas, que serán resueltas por el Pleno, que adoptará el correspondiente acuerdo sobre la aprobación definitiva de la Ordenanza. En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, según establece el último párrafo del mencionado artículo 49 de la Ley 7/1985, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario.

Lo que se hace público para general conocimiento. En La Línea de la Concepción a 23/12/2020. EL ALCALDE. Fdo. José Juan Franco Rodríguez. Nº 82.777/20

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

#### CADIZ

#### EDICTO

D/Dª LIDIA ALCALA COIRADA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CADIZ.

#### HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 936/2017 a instancia de la parte actora D/Dª. ANTONIO CORZO GUERRERO contra CORBACHO PIERRE LOUIS SL sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado SENTENCIA cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

Que, ESTIMANDO EN LO ESENCIAL la demanda interpuesta por Antonio Corzo Guerrero frente a Corbacho pierRe LOUIS, S.L., se hacen los siguientes pronunciamientos:

- 1.- se condena a esta a que abone a aquel las cantidades siguientes:
  - 651,32 euros salariales;
  - 111,64 euros de pluses indemnizatorios;
- 2.- Se impone a Corbacho pierRe LOUIS, S.L. sanción pecuniaria por importe de 180 euros.

La presente resolución permite el RECURSO DE SUPPLICACIÓN tan solo por infracción procesal, el cual deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o de su representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o graduado social colegiado, o representante ante el juzgado que dictó la resolución impugnada, dentro del indicado plazo. Todo el que anuncie recurso de suplicación, consignará como depósito trescientos euros, en la cuenta de depósitos y consignaciones correspondiente al órgano que hubiere dictado la resolución recurrida, estando exento de ello el que tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, Administraciones Públicas, entidades de derecho público, órganos constitucionales, sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita. Además, cuando la sentencia impugnada hubiere condenado al pago de cantidad, será indispensable que el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita acredite al anunciar el recurso de suplicación haber consignado en la oportuna entidad de crédito y en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre del órgano jurisdiccional, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito. Los anteriores requisitos de consignación y aseguramiento de la condena deben justificarse, junto con la constitución del depósito necesario para recurrir, en su caso, en el momento del anuncio del recurso de suplicación, hasta la expiración del plazo establecido para el anuncio del recurso. Los ingresos podrán efectuarse:

- o bien mediante INGRESO EN SUCURSAL del Banco Santander en el número de cuenta formada por los siguientes dígitos: "1282 0000 65 (seguido de los cuatro dígitos del nº de registro del procedimiento) (seguido de los dos dígitos del año del procedimiento)";

- o bien mediante TRANSFERENCIA BANCARIA en la cuenta "ES55-0049 3569 92 0005001274" expresando como "concepto" el número de aquella anteriormente mencionada "1282 0000 65 (seguido de los cuatro dígitos del nº de registro del procedimiento) (seguido de los dos dígitos del año del procedimiento)".

Por esta sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado CORBACHO PIERRE LOUIS SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En CADIZ, a diecisiete de diciembre de dos mil veinte. Fdo.: Lidia Alcalá Coirada. Nº 82.717/20

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

#### ALGECIRAS

#### EDICTO

D/Dª MARIA ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº2 DE ALGECIRAS.

#### HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1488/2019 a instancia de la parte actora D/Dª. ELENA MELCON ALONSO contra CLINICA GINECOLOGICA GABALDON, S.L. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCION de fecha 9/09/2020 del tenor literal siguiente:

#### FALLO

Que, estimando la demanda formulada por ELENA MELCÓN ALONSO, condeno a CLÍNICA GINECOLÓGICA GABALDÓN, S.L. al abono de tres mil doscientos veintitrés euros con veinticinco céntimos (3.223,55 €) en concepto de indemnización por la extinción por causas objetivas, de dos mil novecientos sesenta y nueve euros con cinco céntimos (2.969,05 €) en concepto de salarios debidos y de doscientos veinticinco euros con noventa y cinco céntimos (225,95 €) en compensación de vacaciones no disfrutadas, más el 10 % de interés por mora sobre la base de correspondiente a las cantidades de naturaleza salarial desde sus respectivos devengos hasta la fecha de esta sentencia.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, el cual, en su caso, deberá ser anunciado en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente, bastando para ello la mera manifestación en tal sentido de la parte o de su abogado, graduado social o de su representante, en el momento de hacerle la notificación, o por medio de escrito o comparecencia. En el caso de que la recurrente fuera la empresa condenada, salvo que se hallara legalmente exenta de ello, deberá acreditar documentalmente al tiempo de anunciar el recurso haber ingresado la cantidad total objeto de condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la consignación se hiciera por transferencia, deberá realizarse en la cuenta de este Juzgado abierta en el Banco Santander IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el concepto de la transferencia 5404000065148819. De igual modo, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social intente interponer recurso de suplicación deberá acreditar, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado en la indicada cuenta como depósito la cantidad de 300 €, en la misma cuenta y con el mismo concepto.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada por el Magistrado que la suscribe, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha, de lo que yo, la Letrada de la Administración de Justicia, doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado CLINICA GINECOLOGICA GABALDON, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En ALGECIRAS, a dieciocho de noviembre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 82.727/20

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

#### JEREZ DE LA FRONTERA

#### EDICTO

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

#### HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue los autos núm. 305/2019, sobre Despidos/ Ceses en general, a instancia de MARIA DEL ROCIO REYES IBÁÑEZ contra SUÁREZ SALAZAR SL, en la que con fecha 14.12.20 se ha dictado Sentencia nº 287/20 que sustancialmente dice lo siguiente:

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº2. JEREZ DE LA FRONTERA

AUTOS núm. 305/19. SENTENCIA núm. 287/20

En Jerez de la Frontera, a catorce de diciembre de dos mil veinte.

Dña Mª Soledad Ortega Ugena, MAGISTRADO JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 2 de Jerez de la Frontera, tras haber visto los presentes autos sobre DESPIDO seguidos a instancia de DOÑA MARÍA ROCÍO REYES IBÁÑEZ contra SUÁREZ SALAZAR SL, emplazado el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA

#### FALLO

Que estimando la demanda respecto de la acción de despido formulada



DOÑAMARÍA ROCÍO REYES IBÁÑEZ contra SUÁREZ SALAZAR SL., empleado del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, debo declarar y declaro la improcedencia del despido, se tiene por efectuada la opción por la indemnización por el trabajador y se acuerda la extinción de la relación laboral con fecha de esta sentencia, condenando a la empresa al abono de la indemnización en cuantía de 9.475,18 € más los salarios de tramitación desde el despido hasta esta sentencia en cuantía de 21.501,37 €, sin pronunciamiento para el FOGASA.

Notifíquese esta Sentencia a las partes haciéndoles saber que la misma no es firme y frente a ella cabe formular RECURSO DE SUPPLICACION al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el cual deberá anunciarse en este Juzgado en el plazo de los CINCO días siguientes a la notificación de esta resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante dentro del indicado plazo.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado con el número en el Banco de Santander nº 1256 0000 65 0305 19, (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento), pudiendo sustituir la consignación mediante aval bancario en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Asimismo deberá en el momento de anunciar el recurso consignar la suma de 300 euros en concepto de depósito en la misma cuenta bancaria (haciendo constar también el número de procedimiento).

Así por esta mi sentencia lo ordeno, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en forma a SUÁREZ SALAZAR SL., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de CADIZ, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

17/12/2020. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo.: Rosario Mariscal Ruiz.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 82.728/20

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

### ALGECIRAS

#### EDICTO

D/Dª MARIA ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE ALGECIRAS.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 688/2019 a instancia de la parte actora D/Dª. CRISTINA DEL PILAR MOYA REBOLO contra LA DIFICULTOSA, S.L. sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado RESOLUCION de fecha 24/09/2020 del tenor literal siguiente:

FALLO

Que, estimando la demanda de despido interpuesta por Dª CRISTINA DEL PILAR MOYA REBOLO, declaro la improcedencia del despido de que fue objeto con fecha de efectos 20 de mayo de 2019, condenando a la empresa LA DIFICULTOSA, S.L. a que le abone una indemnización de dieciocho mil doscientos tres euros con setenta y cinco céntimos (18.203,75 €) quedando extinguida la relación laboral con la fecha de efectos de su despido, y condeno a su ADMINISTRACIÓN CONCURSAL a estar y pasar por dicha declaración y proceder al reconocimiento y calificación de la citada indemnización como crédito en el concurso. No procede efectuar pronunciamiento contra FOGASA en este momento procesal, sin perjuicio de su responsabilidad subsidiaria en los casos y con los límites previstos legalmente.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, el cual, en su caso, deberá ser anunciado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la presente sentencia, bastando para ello la mera manifestación en tal sentido de la parte o de su abogado, graduado social o de su representante, en el momento de hacerle la notificación, o por medio de escrito o comparecencia. En el caso de que la recurrente fuera la empresa condenada, salvo que se hallara legalmente exenta de ello, deberá acreditar documentalente al tiempo de anunciar el recurso haber ingresado la cantidad total objeto de condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la consignación se hiciera por transferencia, deberá realizarse en la cuenta de este Juzgado abierta en el Banco Santander IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el concepto de la transferencia 5404000065068819. De igual modo, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social intente interponer recurso de suplicación deberá acreditar, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado como depósito la cantidad de trescientos euros (300 €), en la misma cuenta y con el mismo concepto.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado LA DIFICULTOSA, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En ALGECIRAS, a dos de diciembre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 82.729/20

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

### ALGECIRAS

#### EDICTO

D/Dª MARIA ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE ALGECIRAS.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 75/2020 a instancia de la parte actora D/Dª. ANTONIO FRANCISCO CAMELO PONCE contra TRANSPORTE URGENTE LIMONES S.L. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCION de fecha del tenor literal siguiente:

"Que, estimando la demanda interpuesta por D. ANTONIO FRANCISCO CAMELO PONCE, condeno a la empresa TRANSPORTE URGENTE LIMONES, S.L. a que abone al actor la cantidad de seis mil cuatrocientos cuatro euros con sesenta y seis céntimos (6.404,66€) en concepto de indemnización por extinción de su contrato de trabajo. No procede efectuar pronunciamiento sobre FOGASA en este momento procesal, sin perjuicio de su responsabilidad legal subsidiaria en los supuestos y con los requisitos legales, quedando vinculado a tales efectos por el contenido de la presente resolución".

Y para que sirva de notificación al demandado TRANSPORTE URGENTE LIMONES S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En ALGECIRAS, a cuatro de diciembre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 82.744/20

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

### ALGECIRAS

#### EDICTO

D/Dª MARIA ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE ALGECIRAS.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 85/2020 a instancia de la parte actora D/Dª. DANIELLOZANO VÁZQUEZ contra TRANSPORTE URGENTE LIMONES S.L. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCION de fecha del tenor literal siguiente:

"Que, estimando la demanda interpuesta por D. DANIEL LOZANO VÁZQUEZ, condeno a la empresa TRANSPORTE URGENTE LIMONES, S.L. a que abone al actor la cantidad de doce mil trescientos ochenta y siete euros con ocho céntimos (12.387,08 €) en concepto de indemnización por extinción de su contrato de trabajo. No procede efectuar pronunciamiento sobre FOGASA en este momento procesal, sin perjuicio de su responsabilidad legal subsidiaria en los supuestos y con los requisitos legales, quedando vinculado a tales efectos por el contenido de la presente resolución".

Y para que sirva de notificación al demandado TRANSPORTE URGENTE LIMONES S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En ALGECIRAS, a cuatro de diciembre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de

los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 82.760/20

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

#### ALGECIRAS

##### EDICTO

De: D/Dª. DAVINIA PÉREZ ARRABALI. Abogado: JUAN DE DIOS CAMACHO ORTEGA. Contra: D/Dª. JUAN MANUEL ORTEGA ESPINOSA Y OTROS.

D/Dª. MARIA ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE ALGECIRAS

##### HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 164/2020 se ha acordado citar a BLACKROW ARQUITECTURA VANGUARDISTA SL, TULE BUILDERS S.L., FACILITIES JUTOR S.L., AGROPECUARIA LOS BREZOS 20.20 SL, CLR EXPORT & CONSULTING SL, NOK BUILDERS SL, ALFORT OBRAS Y REFORMAS SL, CARSAM PAESU S.L., JUTOR BUILDING SL, JUTOR BUILDER SL, J.S. SAMJO 2017 SL, AGROPECUARIA CINEGÉTICA FORESTAL EL BOTIJO SL, RESTAURACIÓN EVENTOS ALGECIRAS SL y RESTAURACIÓN Y HOSTELERÍA CAMPO DE GIBRALTAR SL como partes demandadas por tener ignorado paradero, para que comparezcan el próximo día DIA VEINTITRES DE FEBRERO DE 2021 A LAS 12:30 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. VIRGEN DEL CARMEN 55, EDIFICIO AUDIENCIA PROVINCIAL ALGECIRAS, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se les cita para que en el mismo día y hora, las referidas partes realicen prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de las partes, que tienen a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a BLACKROW ARQUITECTURA VANGUARDISTA SL, TULE BUILDERS S.L., FACILITIES JUTOR S.L., AGROPECUARIA LOS BREZOS 20.20 SL, CLR EXPORT & CONSULTING SL, NOK BUILDERS SL, ALFORT OBRAS Y REFORMAS SL, CARSAM PAESU S.L., JUTOR BUILDING SL, JUTOR BUILDER SL, J.S. SAMJO 2017 SL, AGROPECUARIA CINEGÉTICA FORESTAL EL BOTIJO SL, RESTAURACIÓN EVENTOS ALGECIRAS SL y RESTAURACIÓN Y HOSTELERÍA CAMPO DE GIBRALTAR SL.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En ALGECIRAS, a cuatro de diciembre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 82.761/20

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

#### ALGECIRAS

##### EDICTO

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 773/2019 Negociado: 2. N.I.G.: 110044420190001069. De: D/Dª. NAOUAL FATMI BOUROUDANE. Abogado: CESAR AMARILLA AVILES. Contra: D/Dª. RYDER CLUBS RESTAURANTES SL, GRUPO 3ML MARBELLA 2016 SL, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS SOLYSUR SL, SERVICIOS TURISTICOS Y HOTELEROS DE SAN ROQUE SL y COSTAGOL 73 SA

D/Dª. MARIA ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE ALGECIRAS

##### HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 773/2019 se ha acordado citar a RYDER CLUBS RESTAURANTES SL, GRUPO 3ML MARBELLA 2016 SL, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS SOLYSUR SL, SERVICIOS TURISTICOS Y HOTELEROS DE SAN ROQUE SL y COSTAGOL 73 SA como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 9 DE FEBRERO DE 2021 A LAS 13:00 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. VIRGEN DEL CARMEN 55, EDIFICIO AUDIENCIA PROVINCIAL ALGECIRAS, debiendo comparecer personalmente o por persona

legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a RYDER CLUBS RESTAURANTES SL, GRUPO 3ML MARBELLA 2016 SL, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS SOLYSUR SL, SERVICIOS TURISTICOS Y HOTELEROS DE SAN ROQUE SL y COSTAGOL 73 SA.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En ALGECIRAS, a cuatro de diciembre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 82.763/20

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

#### ALGECIRAS

##### EDICTO

Procedimiento: Despidos/Ceses en general 642/2020 Negociado: 2. N.I.G.: 110044420200001523. De: D/Dª. GUADALUPE SANCHEZ VALENCIA. Abogado: MARIA JOSE ANEIROS FERRER. Contra: D/Dª. LAS PALMERAS, S.L., ROLICO DEL CAMPO DE GIBRALTAR S.L y CATERING UNIVERSAL S.L

D/Dª. MARIA ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE ALGECIRAS

##### HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 642/2020 se ha acordado citar a ROLICO DEL CAMPO DE GIBRALTAR S.L y CATERING UNIVERSAL S.L como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 28 DE JUNIO DE 2021 A LAS 10:15 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. VIRGEN DEL CARMEN 55, EDIFICIO AUDIENCIA PROVINCIAL ALGECIRAS, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a ROLICO DEL CAMPO DE GIBRALTAR S.L y CATERING UNIVERSAL S.L.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En ALGECIRAS, a cuatro de diciembre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 82.766

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

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

#### INSERCIONES: (Previo pago)

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

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

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

Depósito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros