

**ADMINISTRACION DEL ESTADO**

**SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN SEVILLA  
AREA DE INDUSTRIA Y ENERGIA**

Anuncio del Área de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Sevilla por el que se somete a información pública, la solicitud de Autorización Administrativa Previa, Autorización Administrativa de Construcción, Declaración de Impacto Ambiental y Declaración, en concreto, de Utilidad Pública de la Instalación de Generación Fotovoltaica FV La Herradura” de 100 MWp, y de las siguientes Infraestructuras de Evacuación: Subestación Eléctrica Transformadora 30/220 kV, denominada “SET La Herradura”; Línea Eléctrica Mixta (aérea y subterránea), denominada “LEM SET La Herradura – SET Guadarranque”; Subestación Eléctrica Transformadora 220/400 kV, denominada “SET Guadarranque” en los términos municipales de Jimena de la Frontera y Castellar de la Frontera (Cádiz). PFot-465.

La construcción y puesta en servicio de las instalaciones de producción de energía eléctrica, están sometidas al régimen de autorizaciones de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y normas que la desarrollan, y Real Decreto 1955/2000 de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica y modificado por RDL 23/2020 de 23 de junio. Así mismo, la citada instalación se encuentra sometida al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinario definido en la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental (modificada por la Ley 9/2018, de 5 de diciembre), para la formulación de la declaración de impacto ambiental.

A los efectos previstos en los artículos 124, 125 y 144 del Real Decreto 1955/2000 de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorizaciones de instalaciones de energía eléctrica; de acuerdo con los artículos 369 y ss. de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental. Se somete a información pública la petición de:

- Autorización Administrativa Previa, Autorización Administrativa de Construcción, Declaración de Impacto Ambiental y Declaración, en concreto, de Utilidad Pública de la Instalación de Generación Fotovoltaica FV La Herradura” de 100 MWp, en el Término Municipal de Jimena de la Frontera (Cádiz).

- Autorización Administrativa Previa, Declaración de Impacto Ambiental y Declaración, en concreto, de Utilidad Pública de la siguiente Infraestructura de Evacuación: Subestación Eléctrica Transformadora 30/220 kV, denominada “SET La Herradura”, en el Término Municipal de Jimena de la Frontera (Cádiz).

- Autorización Autorización Administrativa Previa y Declaración de Impacto Ambiental de las siguientes Infraestructuras de Evacuación:

- Línea Eléctrica Mixta (aérea y subterránea), denominada “LEM SET La Herradura – SET Guadarranque”, que discurre por los Términos Municipales de Jimena de la Frontera (Cádiz) y Castellar de la Frontera (Cádiz).

- Subestación Eléctrica Transformadora 220/400 kV, denominada “SET Guadarranque”, en el Término Municipal de Castellar de la Frontera (Cádiz).

• Expediente: PFot-465.

• Peticionario: Peticionario: MITRAALFA, S.L.U. con domicilio en Paseo de la Castellana 259-A, 28046 Madrid.

• Órgano competente en resolver: El órgano sustantivo competente para resolver la Autorización Administrativa, Aprobación del Proyecto y la Declaración de Utilidad Pública es la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. El órgano competente para resolver sobre la Declaración de Impacto Ambiental es la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

• Objeto del proyecto: Generación de energía eléctrica de origen renovable para su comercialización en el mercado libre y cumplir los objetivos marcados en el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC 2021 – 2030).

• Descripción de las instalaciones: la planta fotovoltaica que se proyecta, junto a su infraestructura de evacuación y subestaciones transformadoras estarán ubicadas en los Términos Municipales de Jimena de la Frontera (Cádiz) y Castellar de la Frontera (Cádiz). Las características de más significativas de las instalaciones son los siguientes:

1.- Instalacion fotovoltaica La Herradura 100 MWp.	
• Ubicación:	véase Anexo (Relación de Bienes y Derechos Afectados).
• Superficie total delimitada por el vallado:	99,17 Ha.
• Estructura:	seguidor a un eje apto para módulos bifaciales y monofaciales.
• Potencia:	100 MWp.
• Potencia nominal:	87 MW.
• Producción estimada primer año:	186,2 GWh.
• Número de módulos:	198.016 unidades de 505 Wp.
• Términos Municipales afectados:	Jimena de la Frontera (Cádiz).
• Presupuesto:	43.565.498,44 €.

2.- Subestacion electrica transformadora La Herradura 220/30 kV.

• Se tiene previsto compartir esta instalación con las siguientes instalaciones:	
- FV Solar Marchenilla: 44 MW (50 MWp)	- Promotor: AAGES Jimena, S.L.
- FV Solar Marchenilla Solar VII: 41 MW (50 MWp)	- Promotor: Retiro Energía 5, S.L.
- FV Solar Marchenilla Solar VIII: 25 MW (31,25 MWp)	- Promotor: Retiro Energía 6, S.L.

- Ubicación: véase Anexo (Relación de Bienes y Derechos Afectados).
- Dimensión parcela SET: 47x47 m2.
- Parque intemperie 220 kV tipo AIS, configuración trafo-Línea.
- Un (1) transformador de potencia 112,5/112,5/225 MVA.
- Parque de 30 kV tipo AIS/GIS, configuración de simple barra con dos grupos de celdas de distribución. Tanto las celdas como los elementos de control van ubicadas dentro de un edificio
- Términos Municipales afectados: Jimena de la Frontera (Cádiz)
- Presupuesto: 3.241.141,91 €.

3.- Línea evacuación mixta (aérea- subterránea) de 220 kV, con origen en la planta solar fotovoltaica la herradura 100 MWp, en Jimena de la Frontera (Cádiz), y final en la subestación colectora Guadarranque 220 kV, en Castellar de la Frontera (Cádiz)

• Evacuará la energía eléctrica que se generará en las plantas solares fotovoltaicas siguientes:	
- FV La Herradura: 87 MW (100 MWp)	- Promotor: Mitra Alfa, S.L.U.
- FV Solar Marchenilla: 44 MW (50 MWp)	- Promotor: AAGES Jimena, S.L.
- FV Solar Marchenilla Solar VII: 41 MW (50 MWp)	- Promotor: Retiro Energía 5, S.L.
- FV Solar Marchenilla Solar VIII: 25 MW (31,25 MWp)	- Promotor: Retiro Energía 6, S.L.

- Ubicación: Términos Municipales de Jimena de la Frontera (Cádiz) y Castellar de la Frontera (Cádiz).
- La línea se puede dividir en dos tramos principalmente:
  - El primero desde la SE La Herradura hasta el Apoyo n° 8 es aéreo, y tiene una longitud de 1.878 m. El Apoyo n° 8 es del tipo “Paso Aéreo Subterráneo” (PAS).
  - A partir de dicha transición la línea discurre subterránea durante 6.607 m, hasta la SE Colectora Guadarranque 220 kV.

• Características generales de la línea aérea:	
- Sistema:	corriente alterna trifásica.
- Frecuencia:	50 Hz.
- Tensión nominal:	220 kV.
- Tensión más elevada de la red:	245 kV.
- Categoría:	especial.
- Número de circuitos:	uno (1).
- Número de cables de fibra óptica:	uno (1).
- Tipo de cable de fibra óptica:	OPGW tipo II-25 kA.
- Número de apoyos:	ocho (8)
- Longitud tramo 1 (aéreo):	1.878 m.
- Longitud tramo 2 (soterrado):	6.607 m.
- Provincias afectadas:	Cádiz.
- Zona de aplicación:	zona A.
- Tipo de aislamiento:	vidrio.
- Apoyos:	torres metálicas de celosía.
- Cimentaciones:	zapatillas individuales.
- Puesta a tierra:	grapa de conexión, cable de cobre y pica de puesta a tierra.
- Número de conductores aéreos por fase:	dos (2).
- Tipo de conductor aéreo:	LA-380-GULL.
- Potencia máxima de diseño:	231,25 MVA.
- Origen:	Subestación Eléctrica Transformadora La Herradura, en el Término Municipal de Jimena de la Frontera (Cádiz), de nueva construcción.
- Final:	Apoyo n° 8 (PAS).

• Características generales de la línea subterránea:	
- Tensión nominal:	220 kV.
- Potencia máxima a transportar:	205,64 MVA.
- Número de circuitos:	uno (1).
- Número de cables por fase:	uno (1).
- Frecuencia:	50 Hz.
- Longitud tramo 2 (soterrado):	6.607 m.
- Origen:	Apoyo n° 8 (PAS).
- Final:	SE Guadarranque 220/400 kV, en el Término Municipal de Castellar de la Frontera (Cádiz), de nueva construcción.
- Tipo de cable subterráneo:	AL XLPE 1x1200.
- Tipo de cable de fibra óptica:	OPSYCOM PKP-48.
- Número de tramos:	seis (6).
- Número de cámaras de empalme:	cinco (5).
- Tipo de puesta a tierra:	cross bonding.

• Términos Municipales afectados: Jimena de la Frontera (Cádiz) y Castellar de la Frontera (Cádiz).

• Presupuesto: 3.576.382,67 €.

4.- Características subestación eléctrica transformadora Guadarranque 220/400 kv.

• Se tiene previsto compartir esta instalación con las siguientes instalaciones:	
- FV Solar Sancho: 173 MW (200 MWp)	- Promotor: Mitra Alfa, S.L.U.
- FV Solar Marchenilla: 44 MW (50 MWp)	- Promotor: AAGES Jimena, S.L.
- FV Solar Marchenilla Solar VII: 41 MW (50 MWp)	- Promotor: Retiro Energía 5, S.L.
- FV Solar Marchenilla Solar VIII: 25 MW (31,25 MWp)	- Promotor: Retiro Energía 6, S.L.

• Ubicación: Término Municipal de Castellar de la Frontera (Cádiz).

• Dimensión parcela SET: 131x69 m2.

• Parque intemperie 220 kV tipo AIS, con una posición de transformador, una zona de transformación que contará con un banco de tres (3) de transformadores monofásicos de potencia 145 MVA cada uno y total de 435 MVA y una unidad de reserva.

• El parque de 220 kV será también tipo AIS.

• La subestación contará con un edificio en el que se ubicarán los equipos necesarios para el control y explotación de la subestación.

• Términos Municipales afectados: Castellar de la Frontera (Cádiz)

• Presupuesto: 7.136.163,56 €.

El proyecto incluye planos parcelarios y la relación concreta e individualizada de bienes y derechos afectados por la instalación, así como la correspondiente a los Accesos para la colocación de los postes y el tendido de la línea. La Relación de bienes y derechos afectados se incluyen en el anexo de este anuncio.

La Declaración, en concreto, de Utilidad Pública, en virtud de lo establecido en el artículo 55 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, y en el artículo 149 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, llevará implícita en todo caso la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos e implicará la urgente ocupación a los efectos previstos en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Lo que se hace público para conocimiento general y especialmente de los interesados y afectados en el proyecto, que podrá ser examinado en el Área de Industria y Energía de las Subdelegación del Gobierno en Sevilla, sita en Plaza de España, Torre Sur, 41013, Sevilla, para en su caso, formular las alegaciones que estimen oportunas durante el plazo de TREINTA DÍAS contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

A este respecto, de conformidad con el derecho y obligación de relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas, establecidos en el artículo 14 de la citada Ley 39/2015, el proyecto estará accesible a través del siguiente link: <https://bit.ly/3cSEROd> y se podrán presentar dichas alegaciones a través del Registro Electrónico de la Administración General del Estado, accesible, con código de órgano EA0040241- Subdelegación del Gobierno en Sevilla - Área Funcional de Industria y Energía, a través de: <https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>

ANEXO. Los organismos oficiales se incluyen con carácter informativo y a los efectos de los puntos 2 y 3 del art. 149 del R.D. 1955/2000

• RELACION DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS

RELACION DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS DE LA SUBESTACION HERRADURA 30/220 kV										
Nº Parcela Proyecto	Titular	Termino Municipal	Nº Poligono	Nº Parcela	Referencia Catastral	Superficie Interior Vallada	Subestación incluida Plataforma	Edificio Subestación	Camino Acceso	Uso
						Sup. (m2)	Sup. (m2)	Sup. (m2)	Sup. (m2)	
1	DIEM PERDIDI, S.L.U.	Jimena de la Frontera	13	83	11021A013000830000DF	1.936,00	2.209,00	145,32	900	Labor secano, Pastos, Eucaliptos
TOTALES (m2)						1.936,00	2.209,00	145,32	900	

RELACION DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS DE LA CIRCUITOS EVACUACION A LA SUBESTACION HERRADURA 30/220 kV (ZANJAS)										
Nº Parcela Proyecto	Titular	Término Municipal	Nº Poligono	Nº Parcela	Ref. Catastral	Longitud (m)	Superficie (m)	Ocupación Temporal	Uso	
1	DIEM PERDIDI, S.L.U.	Jimena de la Frontera (Cádiz)	13	81	11021A01300081	1.074,70	859,76	1.719,53	Labor secano, Pastos	
2	DIEM PERDIDI, S.L.U.	Jimena de la Frontera (Cádiz)	13	82	11021A01300082	2.816,78	2.253,43	4.506,85	Labor secano	
3	DIEM PERDIDI, S.L.U.	Jimena de la Frontera (Cádiz)	13	83	11021A01300083	852,03	681,62	1.363,24	Labor secano, Pastos, Eucaliptos	
TOTALES (m)						4.743,52	3.794,81	7.589,63	-	

RELACION DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS DE LA PLANTA FOTOVOLTAICA LA HERRADURA											
Nº Parcela Proyecto	Titular	Término Municipal	Nº Poligono	Nº Parcela	Ref. Catastral	Superficie interior vallada	Seguidores Proyección Horizontal	Centros de Transformación	Espacio Libre Interior FV	Viales Perimetrales	Uso
						Sup.(m)	Sup.(m)	Sup.(m)	Sup.(m)	Sup.(m)	
1	DIEMPERDIDI,S.L.U.	Jimena de la Frontera (Cádiz)	13	81	11021A01300081	251.219,93	126.563,84	292,8	124.363,29	6.263,34	Labor secano, Pastos
2	DIEMPERDIDI,S.L.U.	Jimena de la Frontera (Cádiz)	13	82	11021A01300082	645.533,47	356.458,82	732	289.914,68	13.203,38	Labor secano
3	DIEMPERDIDI,S.L.U.	Jimena de la Frontera (Cádiz)	13	83	11021A01300083	94.945,15	41.155,28	97,6	53.692,27	3.245,14	Labor secano, Pastos, Eucaliptos
TOTALES (m)						991.698,55	524.177,93	1.122,40	467.970,24	22.711,86	-

04/03/2021. José Manuel Almendros Ulibarri. Firmado.

Nº16.568

**SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN SEVILLA  
ÁREA DE INDUSTRIA Y ENERGIA**

Anuncio del Área de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Sevilla por el que se somete a información pública, la solicitud de Autorización Administrativa Previa, Autorización Administrativa de Construcción, Declaración de Impacto Ambiental y Declaración, en concreto, de Utilidad Pública de la Planta Solar Fotovoltaica denominada "FV Sancho" de 200 MWp, y de la siguiente Infraestructura de Evacuación: Subestación Eléctrica Transformadora 30/220 kV, denominada "SET Sancho", : Línea Eléctrica Mixta (aérea y subterránea) L/220 kV, denominada "LEM SET Sancho – SET Guadarranque" Términos Municipales de San Roque (Cádiz) y Castellar de la Frontera (Cádiz) PFot-479

La construcción y puesta en servicio de las instalaciones de producción de energía eléctrica, están sometidas al régimen de autorizaciones de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y normas que

la desarrollan, y Real Decreto 1955/2000 de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica y modificado por RDL 23/2020 de 23 de junio. Así mismo, la citada instalación se encuentra sometida al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria definido en la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental (modificada por la Ley 9/2018, de 5 de diciembre), para la formulación de la declaración de impacto ambiental.

A los efectos previstos en los artículos 124, 125 y 144 del Real Decreto 1955/2000 de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorizaciones de instalaciones de energía eléctrica; de acuerdo con los artículos 36 y ss. de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental. Se somete a información pública la petición de:

- Autorización Administrativa Previa, Autorización Administrativa de Construcción,

Declaración de Impacto Ambiental y Declaración, en concreto, de Utilidad Pública de la Planta Solar Fotovoltaica denominada "FV Sancho" de 200 MWp, en el Término Municipal de San Roque (Cádiz).

- Autorización Administrativa Previa, Autorización Administrativa de Construcción, Declaración de Impacto Ambiental y Declaración, en concreto, de Utilidad Pública de la siguiente Infraestructura de Evacuación: Subestación Eléctrica Transformadora 30/220 kV, denominada "SET Sancho", en el Término Municipal de San Roque (Cádiz).

- Autorización Administrativa Previa, Autorización Administrativa de Construcción, Declaración de Impacto Ambiental y Declaración, en concreto, de Utilidad Pública de la siguiente Infraestructura de Evacuación: Línea Eléctrica Mixta (aérea y subterránea) L/220 kV, denominada "LEM SET Sancho - SET Guadarranque", que discurre por Términos Municipales de San Roque (Cádiz) y Castellar de la Frontera (Cádiz).

• Órgano competente en resolver: el órgano sustantivo competente para resolver la Autorización Administrativa, Aprobación del Proyecto y la Declaración de Utilidad Pública es la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. El órgano competente para resolver sobre la Declaración de Impacto Ambiental es la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

• Objeto del proyecto: generación de energía eléctrica de origen renovable para su comercialización en el mercado libre, y cumplir los objetivos marcados en el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC 2021-2030).

• Descripción de las instalaciones: la planta fotovoltaica que se proyecta, junto a su infraestructura de evacuación, su subestación transformadora y su línea de evacuación estarán ubicadas en los Términos Municipales de San Roque (Cádiz) y Castellar de la Frontera (Cádiz). Las características de más significativas de las instalaciones son los siguientes:

1.- Instalacion fotovoltaica Sancho 200 MWp.	
• Ubicación:	véase Anexo (Relación de Bienes y Derechos Afectados).
• Superficie total delimitada por el vallado:	171,81 Ha.
• Estructura:	fija apta para módulos monofaciales.
• Potencia:	200 MWp.
• Potencia nominal:	173 MW.
• Producción estimada primer año:	292,4 GWh.
• Número de módulos:	396.032 unidades de 505 Wp.
• Sistema opcional de eficiencia energética mediante almacenamiento por baterías.	
• Términos Municipales afectados:	San Roque (Cádiz).
• Presupuesto:	84.991.105,31 €.

2.- Subestacion electrica transformadora sancho 30/220 kV

- Ubicación: véase Anexo (Relación de Bienes y Derechos Afectados).
- Dimensión parcela SET: 44 x 44 m.
- Parque intemperie 220 kV tipo AIS, configuración trafo-Línea.
- Un (1) transformador de potencia 100/100/200 MVA.
- Parque de 30 kV tipo AIS/GIS, configuración de simple barra, con dos grupos de celdas de distribución.
- Términos Municipales afectados: San Roque (Cádiz).
- Presupuesto: 3.570.682,96 €.

- Línea evacuación mixta (aerea-subterránea) de 220 kV, con origen en la planta solar fotovoltaica sancho 200 MWp, en San Roque (Cádiz), y final en la subestación colectora Guadarranque 220 kV en Castellar de la Frontera (Cádiz)

• Evacuará la energía eléctrica que se generará en las Plantas Solares Fotovoltaicas siguientes: o FV Sancho:	173 MW (200 MWp)
- Promotor:	Mitra Alfa, S.L.U.

- Ubicación: véase Anexo (Relación de Bienes y Derechos Afectados).
- Términos Municipales afectados: San Roque (Cádiz) y Castellar de la Frontera (Cádiz).
- Presupuesto: 4.064.928,84 €.

La línea se puede dividir en tres tramos principalmente:

- El primero desde la SE Sancho hasta el apoyo n° 53 es aéreo, y tiene una longitud de 10.765 m. El apoyo n° 53 es del tipo "paso aéreo subterráneo" (en adelante, PAS).
- A partir de dicha transición la línea discurre en subterráneo durante 3.013 m, hasta el apoyo n° 54, también de tipo PAS.
- A partir del apoyo n° 54, la línea vuelve a emerger a aéreo hasta la SE Colectora Guadarranque 220 kV. Este último tramo tiene una longitud de 1.278 m.

ANEXO. Los organismos oficiales se incluyen con carácter informativo y a los efectos de los puntos 2 y 3 del art. 149 del R.D. 1955/2000

• RELACION DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS

RELACION DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS DE LA PLANTA FOTOVOLTAICA SANCHO											
Nº Parcela proyecto	Término Municipal	Titular	Nº Polígono	Nº Parcela	Ref.Catastral	Sup Interior Vallada	Seguidores Proyección Horizontal	Centros de Transformación	Espacio libre InteriorCampoFV	Viales Primet.	Uso
						Sup.(m)	Sup.(m)	Sup.(m)	Sup.(m)	Sup.(m)	
1	San Roque	Altamira Santander Real Estate S.A.	7	25	11033A00700025	191.497	112.830	244	73.835	4.588	Matorral

• Características generales de la línea aérea:	
- Sistema:	corriente alterna trifásica.o Frecuencia: 50 Hz.
- Tensión nominal:	220 kV.
- Tensión más elevada de la red.:	245 kV
- Categoría:	especial
- Número de circuitos:	uno (1)
- Número de cables de fibra óptica:	uno (1).
- Tipo de cable de fibra óptica:	OPGW tipo II-25 kA.
- Número de apoyos:	sesenta (60).
- Longitud tramo 1 (aéreo):	10.765 m.
- Longitud tramo 3 (aéreo):	1.278 m.
- Provincias afectadas:	Cádiz.
- Zona de aplicación:	zona A.
- Tipo de aislamiento:	vidrio.
- Apoyos:	torres metálicas de celosía.
- Cimentaciones:	zapatillas individuales.
- Puesta a tierra:	grapa de conexión, cable de cobre y pica de puesta a tierra.
- Número de conductores aéreos por fase:	uno (1).
- Tipo de conductor aéreo:	LA-510-RAIL.
- Potencia máxima de diseño:	200 MVA.
- Origen:	Subestación Eléctrica Transformadora Sancho, en el Término Municipal de San Roque (Cádiz), de nueva construcción.
- Final:	Subestación Colectora Guadarranque 220 kV, en el Término Municipal de Castellar de la Frontera (Cádiz), de nueva construcción.

• Características generales de la línea subterránea:	
- Tensión nominal:	220 kV.
- Potencia máxima a transportar:	200 MVA.
- Número de circuitos:	uno (1).
- Número de cables por fase:	uno (1).
- Frecuencia:	50 Hz.
- Longitud tramo 2 (subterráneo):	3.013 m.
- Origen:	apoyo n° 53 - PAS.
- Final:	apoyo n° 54 - PAS.
- Tipo de cable subterráneo:	Al XLPE 1x1000.
- Número de tramos:	tres (3).
- Número de cámaras de empalme:	dos (2).
- Tipo de puesta a tierra:	cross bonding.

El proyecto incluye planos parcelarios y la relación concreta e individualizada de bienes y derechos afectados por la instalación, así como la correspondiente a los Accesos para la colocación de los postes y el tendido de la línea. La Relación de bienes y derechos afectados se incluyen en el anexo de este anuncio.

La Declaración, en concreto, de Utilidad Pública, en virtud de lo establecido en el artículo 55 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, y en el artículo 149 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, llevará implícita en todo caso la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos e implicará la urgente ocupación a los efectos previstos en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Lo que se hace público para conocimiento general y especialmente de los interesados y afectados en el proyecto, que podrá ser examinado en el Área de Industria y Energía de las Subdelegación del Gobierno en Sevilla, sita en Plaza de España, Torre Sur, 41013, Sevilla, para en su caso, formular las alegaciones que estimen oportunas durante el plazo de TREINTA DÍAS contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

A este respecto, de conformidad con el derecho y obligación de relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas, establecidos en el artículo 14 de la citada Ley 39/2015, el proyecto estará accesible a través del siguiente link: <https://bit.ly/3cSERoD> y se podrán presentar dichas alegaciones a través del Registro Electrónico de la Administración General del Estado, accesible, con código de órgano EA0040241- Subdelegación del Gobierno en Sevilla - Área Funcional de Industria y Energía, a través de: <https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>

Sevilla, 5 de marzo de 2021. El Director del Área de Industria y Energía. José Manuel Almedros Ulibarri. Firmado.

						Sup Interior Vallada	Seguidores Proyección Horizontal	Centros de Transformación	Espacio libre InteriorCampoFV	Viales Primet.	
Nº Parcela proyecto	Término Municipal	Titular	Nº Polígono	Nº Parcela	Ref.Catastral	Sup.(m )	Sup.(m )	Sup.(m )	Sup.(m )	Sup.(m )	Uso
2	San Roque	Landcompany 2020, S.L.	15	11	11033A01500011	70.159	53.646	98	13.257	3.157	Labor secoano
3	San Roque	Altamira Santander Real Estate S.A.	15	13	11033A01500013	529.190	287.718	580	217.320	23.572	Alcornocal, Matorral, Pastos
4	San Roque	Landcompany 2020, S.L.	15	14	11033A01500014	551.150	190.523	783	347.548	12.296	Labor secoano, Pastos,Matorral
5	San Roque	El Valle del Salomón, S.L.	15	15	11033A01500015	345.182	186.914	486	148.598	9.185	Pastos, Pinar
6	San Roque	David Serrano Sánchez Francisco Javier Serrano Sánchez María José Serrano Sánchez	15	18	11033A01500018	26.965	17.281	49	9.319	316	Labor secoano
7	San Roque	Ayuntamiento de San Roque (Cádiz)	15	9003	11033A01509003	3.977	1.976	5	1.793	203	camino
TOTALES (m )						1.718.120	850.888	2.245	811.670	53.316	-

## RELACION DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS DE LA CIRCUITOS EVACUACION A LA SUBESTACION SANCHO 30/220 KV

Nº Parcela según proyecto	Término Municipal	Titular	Datos de la finca			Afección			Uso
			Nº Polígono	Nº Parcela	Ref. Catastral	Zanjas		Ocupación Temporal	
						Longitud (m)	Superficie (m²)		
1	San Roque	Altamira Santander Real Estate S.A.	7	25	11033A00700025	382	305	611	Matorral
2	San Roque	Altamira Santander Real Estate S.A.	7	29	11033A00700029	586	469	937	Matorral
3	San Roque	Junta de Andalucía	7	9002	11033A00709002	12	10	20	Arroyo de la Mujer
4	San Roque	Ayuntamiento de San Roque (Cádiz)	7	9014	11033A00709014	7	6	12	Cañada Real
5	San Roque	Altamira Santander Real Estate S.A.	15	13	11033A01500013	1.140	912	1.824	Alcornocal, Matorral, Pastos
6	San Roque	Landcompany 2020, S.L.	15	14	11033A01500014	1.369	1.095	2.190	Labor secoano, Pastos,Matorral
7	San Roque	El Valle del Salomón, S.L.	15	15	11033A01500015	2.866	2.293	4.586	Pastos, Pinar
8	San Roque	David Serrano Sánchez Francisco Javier Serrano Sánchez María José Serrano Sánchez	15	18	11033A01500018	230	184	368	Labor secoano
9	San Roque	Ayuntamiento de San Roque (Cádiz)	15	19	11033A01500019	126	101	202	Labor secoano
TOTALES (m )						6.718	5.375	10.749	-

## RELACION DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS DE LA SUBESTACION SANCHO 30/220 kV

Nº Parcela según proyecto	Titular	Datos de la finca				Afección				Uso
		Término municipal	Nº Polígono	Nº Parcela	Referencia Catastral	Superficie Interior Vallada	Subestación incluida plataforma	Edificio Subestación	Camino de acceso	
						Sup. (m2)	Sup. (m2)	Sup. (m2)	Sup. (m2)	
1	El Valle del Salomón, S.L.	San Roque	15	15	11033A015000150000ES	1.936	2.209	145	270	Pastos, Pinar Maderable
TOTALES (m2)						1.936	2.209	145	270	

## RELACION BIENES Y DERECHOS AFECTADOS DE LA LINEA DE ALTA TENSION L/220 Kv SANCHO-GUADARRANQUE

Nº Parc. Proy.	Término Municipal	Titular	Polígono	Parcela	Longitud traza (m)	Servid. Vuelo ocupac. (m2)	Zona de Seg. (m2)	Apoyos	Sup. Perm. Ocupac. Apoyo (m2)	Sup. Temp. (m2)
1	San Roque (Cádiz)	El Valle del Salomón, S.L.	15	15	31	353	315	1	1	21.54 (aér.)
3	San Roque (Cádiz)	Ayuntamiento de San Roque (Cádiz)	14	9006	7	70	75	1	67	69.87 (aér.)
4	San Roque (Cádiz)	Catalina Corbacho Vázquez Manuel Cuenca Corbacho Juana M Angeles Cuenca Corbacho Inmaculada cuenca Corbacho	14	33	385	5.488	3.848	1, 2, 3	335	631.69 (aér.)
7	San Roque (Cádiz)	José Hidalgo Gómez S.L.	14	36	103	1.638	1.043			
9	San Roque (Cádiz)	Antonia Moreno Vázquez Josefa Moreno Vázquez Diego José M Moreno Vázquez Manuel Rafael Moreno Vázquez	14	32	490	8.709	4.899	4, 5	469	831.68 (aér.)
12	San Roque (Cádiz)	Antonia Moreno Vázquez Josefa Moreno Vázquez Diego José M Moreno Vázquez Manuel Rafael Moreno Vázquez	14	133	0	0	0			
14	San Roque (Cádiz)	Salustiano del Campo Urbano	14	27	219	2.807	2.196	6, 7, 8	179	335.68 (aér.)
16	San Roque (Cádiz)	Frcnsciso Javier Cano Molina	14	126	28	397	277			
17	San Roque (Cádiz)	Catalina Molina Florido Jose Maria Cano Molina Lina Cano Molina Francisco Javier Cano Molina Jesus Andrés Cano Molina	14	28	36	471	369			
19	San Roque (Cádiz)	Marina Lina Cano Molina	14	124	58	759	517			
20	San Roque (Cádiz)	Jesus Andrés Cano Molina	14	125	2	47	84			

Nº Parc. Proy.	Término Municipal	Titular	Polígono	Parcela	Longitud traza (m)	Servid. Vuelo ocupac. (m2)	Zona de Seg. (m2)	Apoyos	Sup. Perm. Ocupac. Apoyo (m2)	Sup. Temp. (m2)
21	San Roque (Cádiz)	Ayuntamiento de San Roque (Cádiz)	14	9001	7	80	67			
22	San Roque (Cádiz)	Esperanza Colera Jiménez Francisco Enrique Cano Colera Macarena Cano Colera	13	71	87	1.036	666	9	116	222.64 (aér.)
23	San Roque (Cádiz)	Jose Antonio de Lara Ayala Miguel ángel Villegas González Ana Belén Pidal Trujillo Cristina Holgado Herrera Vanesa García Candón José Pérez Mariscal Anthony Santana Juan Jesús Millán Martínez Lamyae Azzaoui Armando Hernández Palmero José Raul Duarte Guerrero Andrés Aguilera Martínez Elena Soraya Expósito Rodríguez Margarita de la Luz Álvarez Ulloa Erica López García Miguel ángel Villegas González Ana Belén Pidal Trujillo Cristina Holgado Herrera Vanesa García Candón José Pérez Mariscal Anthony Santana Juan Jesús Millán Martínez Lamyae Azzaoui Armando Hernández Palmero José Raul Duarte Guerrero Andrés Aguilera Martínez Elena Soraya Expósito Rodríguez Margarita de la Luz Álvarez Ulloa Erica López García Alberto Antonio Barranco Chamorro	13	70	51	962	628			
25	San Roque (Cádiz)	Fernando Jesús Bertuchi Alcaide Marina Bertuchi Llorente Margarita Bertuchi Alcaide	13	79	34	828	427			
27	San Roque (Cádiz)	Bernardo Macías Sánchez Juana Rodríguez Barranco	13	67	597	10.962	5.977	10, 11	466	776.47 (aér.)
29	San Roque (Cádiz)	Junta de Andalucía	13	9021	16	439	163			
31	San Roque (Cádiz)	Junta de Andalucía	13	9001	22	422	220			
32	San Roque (Cádiz)	Bernardo Macías Sánchez Juana Rodríguez Barranco	13	30	63	1.517	622			
38	San Roque (Cádiz)	La Nava de Santa Ana, S.L.	13	25	1.283	22.007	12.848	12, 13, 14, 15, 17, 18	852	1277.76 (aér.)
41	San Roque (Cádiz)	Elena de Troya Ruiz, herederos de	13	24	57	583	578	16	103	195.04 (aér.)
43	San Roque (Cádiz)	Junta de Andalucía	12	9014	11	238	109			
44	San Roque (Cádiz)	La Nava de Santa Ana, S.L.	12	25	786	11.115	7.855	20, 21, 22, 23, 24	400	772.95 (aér.)
45	San Roque (Cádiz)	La Nava de Santa Ana, S.L.	12	24	128	2.131	1.292	19	121	277.83 (aér.)
49	San Roque (Cádiz)	Junta de Andalucía	12	9009	20	312	205			
51	San Roque (Cádiz)	La Nava de Santa Ana, S.L.	12	26	665	13.413	6.643	25, 26	251	528.07 (aér.)
55	San Roque (Cádiz)	Junta de Andalucía	12	9013	20	534	196			
56	San Roque (Cádiz)	La Nava de Santa Ana, S.L.	12	34	31	843	326			
57	San Roque (Cádiz)	Fernando Vázquez Fernández y Hnos	12	7	420	8.777	4.198	27	202	415.83 (aér.)
58	San Roque (Cádiz)	Red Logística de Andalucía S.A.	14276	1	645	11.294	6.462	28, 29, 30	382	778.31 (aér.)
60	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Fernando Vázquez Fernández y Hnos	2	73	20	351	198			
61	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Francisco Morales Fernández	2	72	472	7.106	4.726	31, 32, 33	219	481.04 (aér.)
67	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Félix Salvador Mescua Machado	2	70	0	0	0			
69	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Félix Salvador Mescua Machado	2	69	342	5.055	3.423	34, 35	437	748.87 (aér.)
70	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Arenillas 2006, S.L. Servicios Integrados Hemo, S.L.	2	66	214	5.664	2.142			
73	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Arenillas 2006, S.L. Servicios Integrados Hemo, S.L.	2	64	390	5.879	3.909	36, 37, 38, 39, 40	272	530.47 (aér.)

Nº Parc. Proy.	Término Municipal	Titular	Polígono	Parcela	Longitud traza (m)	Servid. Vuelo ocupac. (m2)	Zona de Seg. (m2)	Apoyos	Sup. Perm. Ocupac. Apoyo (m2)	Sup. Temp. (m2)
77	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Luis Miguel Salido Guzmán	2	61	48	639	311			
78	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Junta de Andalucía, Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo sostenible	2	9025	49	770	350		2	
79	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Luis Miguel Salido Guzmán	2	59	71	1.171	873	41	93	222.64 (aér.)
80	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Luis Miguel Salido Guzmán	2	60	0	108	146			
81	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Luis Miguel Salido Guzmán	2	58	128	2.176	1.282			
82	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Rafael Caballero Godinos	2	57	345	5.449	3.449	42, 43	194	417.68 (aér.)
83	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Juan Vázquez Hevilla	2	54	252	5.292	2.533	44		222.63 (aér.)
85	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Juan Cozar Morales	2	53	111	1.804	1.104	44	95	
86	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Juan Cozar Morales	2	51	161	2.609	1.615	45	87	167.44 (aér.)
88	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Juan Cozar Morales	2	49	101	1.851	1.015			
89	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Juan Cozar Morales	2	50	71	1.612	702			
92	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Jose García García María Luisa Camacho Moreno	2	46	178	3.221	1.788	46	95	222.64 (aér.)
93	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Jose García García María Luisa Camacho Moreno	2	47	0	0	4			
94	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Inés Barriga Martínez	2	45	81	1.980	928	47		222.64 (aér.)
95	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Inés Barriga Martínez	2	44	993	15.183	9.583	47, 48, 49, 50, 51	494	835.36 (aér.)
98	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Desconocido	2	9000	58.67 (aér.) 300.39 (subt.)	806.6057 (aér.) 227.42 (subt.)	608.2101 (aér.) 226.78 (subt.)	53	63	112.24 (aér.) 300.00 (subt.)
99	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Ayuntamiento Castellar de la Frontera (Cádiz)	2	43	184	2.646	1.849	52	84	167,4
100	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Espacio Insigne S.L.	22758	1	14	173	157			
101	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Ayuntamiento Castellar de la Frontera (Cádiz)	22761	1	43	661	420			
102	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Ayuntamiento Castellar de la Frontera (Cádiz)	22761	2	30	465	292			
104	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Espacio Insigne S.L.	22769	1	53	640	486	53	19	
106	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Espacio Insigne S.L.	22765	1	2.98 (subt.)	2.27 (subt.)	2.34 (subt.)			
113	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Ayuntamiento Castellar de la Frontera (Cádiz)	25795	1	20.69 (subt.)	14.58 (subt.)	15.14 (subt.)			300.00 (subt.)
116	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Arenal 2000 de inversiones S.L.	2	22	45.81 (subt.)	34.78 (subt.)	34.78 (subt.)			
118	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Ayuntamiento Castellar de la Frontera (Cádiz)	2	23	189.15 (subt.)	144.09 (subt.)	148.38 (subt.)			1200.00 (subt.)
119	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Ayuntamiento Castellar de la Frontera (Cádiz)	2	24	14.45 (subt.)	10.25 (subt.)	10.35 (subt.)			
122	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Francisco Javier Expósito Salas	2	25	0	0	0			300.00 (subt.)
126	Castellar de la Frontera (Cádiz)	José Márquez Ordóñez, Herederos de	2	27	502.44 (subt.)	382.66 (subt.)	382.63 (subt.)			1200.00 (subt.)
128	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Ayuntamiento Castellar de la Frontera (Cádiz)	2	29	71.1 (subt.)	73.59 (subt.)	94.82 (subt.)			
129	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Junta de Andalucía	2	9004	20.31 (subt.)	15.44 (subt.)	15.43 (subt.)			
133	Castellar de la Frontera (Cádiz)	La Almoraima S.A. S.M.E.	2	31	104.4 (subt.)	79.9 (subt.)	86.7 (subt.)			
134	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Ayuntamiento Castellar de la Frontera (Cádiz)	2	30	680.35 (subt.)	516.66 (subt.)	509.85 (subt.)			900.00 (subt.)
137	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Antonia Guillén Villalta, Herederos de Francisca Cozar Guillén Manuel Cózar Guillén Ana Cozar Guillén	2	32	132.29 (aér.) 151.55 (subt.)	2196.12 (aér.) 115.18 (subt.)	1297.9 (aér.) 115.25 (subt.)	54	63	112.24 (aér.) 300.00 (subt.)

Nº Parc. Proy.	Término Municipal	Titular	Polígono	Parcela	Longitud traza (m)	Servid. Vuelo ocupac. (m2)	Zona de Seg. (m2)	Apoyos	Sup. Perm. Ocupac. Apoyo (m2)	Sup. Temp. (m2)
138	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Nazario Bermajo Saavedra, herederos de	2	33	310	5.013	3.101	55	149	277.84 (aér.)
141	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Junta de Andalucía	2	9004	37	641	422			
142	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Miguel Angel Ruiz Oliva	2	7	51	703	522	56	107	250.24 (aér.)
144	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Ana Sánchez Mena	2	6	340	4.399	3.405	57, 58	100	445.27 (aér.)
145	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Antonio Jesús Carreras Quesada Ana Isabel Núñez Moreno Francisco Jesus Núñez Moreno	2	5	94	1.230	941	58	131	
146	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Ana Guzmán González	2	35	39	675	334			
147	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Junta de Andalucía	1	9025	36	670	229			
149	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Ana Guzmán González	1	34	0	55	160			
152	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Junta de Andalucía	3	9010	0	9	80			
153	Castellar de la Frontera (Cádiz)	José María Sánchez Ortiz Maria Yolanda Clavijo González	3	36	220	2.228	2.010	59, 60	221	417.67 (aér.)
154	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Juan Miguel Benítez Peñas Ana Benítez Peñas Concepción Benítez Peñas Antonia Benítez Peñas Rosario Benítez Peñas	3	37	0	11	107			
9000	San Roque (Cádiz)	La Nava de Santa Ana, S.L.	12	30						
9001	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Arenillas 2006, S.L. Servicios Integrados Hemo, S.L.	2	65						
9002	Castellar de la Frontera (Cádiz)	Ayuntamiento Castellar de la Frontera (Cádiz)	2	74						
9003	Castellar de la Frontera (Cádiz)	La Almoraima S.A. S.M.E.	21780	3						

Nº Parc. Proy.	Afección	Naturaleza	Naturaleza del Terreno	Long. Camin. Privados (m)	Long. Rodad. Parc. (m)	Long. Camin. A Mej. (m)	Long. Camin. Nuevos (m)	Sup. Total Caminos (m2)	Referencia catastral
1		Pastos, Pinar maderable	LABOR					0	11033A01500015
3	CAMINO	camino						0	11033A01409006
4		Agrios regadío	FRUTALES DE 4m.	338,7	93,47			0	11033A01400033
7		Agrios regadío	FRUTALES DE 4m.					0	11033A01400036
9		Pastos, Pinar maderable	ARBOLADO SUELTO DE 4m. - M.B.	242,4	557,1			0	11033A01400032
12		Pinar maderable	ARBOLADO SUELTO DE 4m. - M.B.		10,19			0	11033A01400133
14		Pastos, Pinar maderable	ARBOLADO DE 10m. - LABOR		336,2			0	11033A01400027
16		Frutales regadío	ARBOLADO SUELTO DE 4m. - M.B.					0	11033A01400126
17		Pastos, Pinar maderable	ARBOLADO SUELTO DE 4m. - M.B.					0	11033A01400028
19		Frutales regadío	ARBOLADO SUELTO DE 4m. - M.B.					0	11033A01400124
20		Frutales regadío	ARBOLADO SUELTO DE 4m. - M.B.					0	11033A01400125
21	CAMINO	Cañada del Castellar						0	11033A01409001
22		Pastos	ARBOLADO DE 10m. - M.B.		41,88			0	11033A01300071
23		Pastos	ARBOLADO DE 10m. - M.B.					0	11033A01300070
25		Pastos	ARBOLADO DE 10m. - M.B.					0	11033A01300079
27		Pinar maderable	ARBOLADO DE 12-15m.		673,8			0	11033A01300067
29	CARRET. CA-9203	CARRET.						0	11033A01309021
31	ARROYO DE LA MADRE VIEJA O DE ALHAJA	Arroyo de la Alhaja						0	11033A01309001
32		Agrios Regadío	FRUTALES DE 4m.					0	11033A01300030
38		Matorral, especies mezcladas	ARBOLADO DE 4-6-10m. - M.B.		1600			0	11033A01300025
41		Matrrial	ARBOLES DE 6m.		25,17			0	11033A01300024
43	CARRET. CA-9203	CARRET.						0	11033A01209014
44		Alcornocal, Matorral	ARBOLADO DE 4-5m. - M.B. - LABOR		728,1		102,5	74606	11033A01200025
45		Labor seco	ARBOLADO DE 4-5m. - M.B. - LABOR		203,9			0	11033A01200024
49	ARROYO	Camino de Gaucín						0	11033A01209009
51		Alcornocal, Pastos	ARBOLADO SUELTO DE 15m.		1118		191,1	2E+05	11033A01200026
55	CANAL DE GUADARRANQUE	CARRET.						0	11033A01209013
56		Alcornocal, Pastos	ARBOLADO DE 10m.					0	11033A01200034

Nº Parc. Proy.	Afección	Naturaleza	Naturaleza del Terreno	Long. Camin. Privados (m)	Long. Rodad. Parc. (m)	Long. Camin. A Mej. (m)	Long. Camin. Nuevos (m)	Sup. Total Caminos (m2)	Referencia catastral
57		Alcornocal	ARBOLADO DE 10m.		224,5		138,3	31036	11033A01200007
58		Urbana	ARBOLADO DE 4-10m. - M.B.	873,4	1340		342	8E+05	1427601TF8112N
60		Alcornocal, Pastos	ARBOLADO DE 6m.					0	11013A00200073
61		Agrios Regadío	FRUTALES DE 4m.	806,2	128,3			0	11013A00200072
67		Labor regadío	LABOR	414,2				0	11013A00200070
69		Agrios Regadío, Alcornocal	ARBOLADO DE 10m. - LABOR	89,06	94,09			0	11013A00200069
70		especies mezcladas	ARBOLADO DE 10m. - LABOR					0	11013A00200066
73		Labor secano, alcornocal	ARBOLADO SUELTO DE 4m.		370,4		13,52	5006	11013A00200064
77		especies mezcladas	M.B.					0	11013A00200061
78	ARROYO DULCE							0	11013A00209025
79		Agrios Regadío	FRUTALES DE 4m.		177,9			0	11013A00200059
80		Agrios Regadío, especies mezcladas	M.B.					0	11013A00200060
81		Agrios Regadío	FRUTALES DE 4m.					0	11013A00200058
82		Agrios Regadío	FRUTALES DE 4m. - ARBOLADO DE 4-10m.	479,4	97,57		8,66	4998	11013A00200057
83		Agrios regadío	FRUTALES DE 4m. - LABOR					0	11013A00200054
85		Agrios regadío	FRUTALES DE 4m.		35,1			0	11013A00200053
86		Agrios regadío	FRUTALES DE 4m.	87,14	18,91			0	11013A00200051
88		Agrios regadío	FRUTALES DE 4m.					0	11013A00200049
89		Agrios regadío	FRUTALES DE 4m.					0	11013A00200050
92		Agrios regadío	FRUTALES DE 4m.	120,5	109,3			0	11013A00200046
93		Agrios regadío	FRUTALES DE 4m.					0	11013A00200047
94		Labor regadío	M.B. - FRUTALES DE 4m.					0	11013A00200045
95		Agrios regadío	FRUTALES DE 4m. - ARBOLADO SUELTO DE 4m. - M.B.	220,6	522,7		213,1	2E+05	11013A00200044
98	CAMINO							0	11013A00209000
99		Alcornocal	ARBOLADO SUELTO DE 4m. - M.B.			270,2	162,7	43965	11013A00200043
100		Urbana	ARBOLADO SUELTO DE 4m. - M.B.					0	2275801TF8127N
101		Urbana	ARBOLADO SUELTO DE 4m. - M.B.					0	2276101TF8127N
102		Urbana	ARBOLADO SUELTO DE 4m. - M.B.					0	2276102TF8127N
104		Urbana	ARBOLADO SUELTO DE 4m. - M.B.				29,64	0	2276901TF8127N
106		Urbana	ARBOLADO SUELTO DE 4m. - M.B.					0	2276501TF8127N
113		Urbana						0	2579501TF8127N
116		Alcornocal						0	11013A00200022
118		Alcornocal						0	11013A00200023
119		Pastos						0	11013A00200024
122		Labor regadío						0	11013A00200025
126		agrios regadío						0	11013A00200027
128		especies mezcladas						0	11013A00200029
129		CARRET.						0	11013A00209004
133		Pastos						0	11013A00200031
134		Alcornocal, especies mezcladas						0	11013A00200030
137		Agrios regadío, Alcornocal	FRUTALES DE 4m.		93,9			0	11013A00200032
138		agrios regadío	FRUTALES DE 4m. - LABOR	121,8	23,19			0	11013A00200033
141	CARRET. A-2100	CARRET.						0	11013A00209004
142		Agrios regadío	FRUTALES DE 4m.		306,7			0	11013A00200007
144		Agrios regadío	FRUTALES DE 4m.	83,08	220,1			0	11013A00200006
145		Agrios regadío	FRUTALES DE 4m.		79,36			0	11013A00200005
146		Agrios regadío	FRUTALES DE 4m.					0	11013A00200035
147	CARRET. A-2100	CR Algeciras-Málaga						0	11013A00109025
149		Agrios regadío	FRUTALES DE 4m.					0	11013A00100034
152	CARRET. A-405	CARRET.						0	11013A00309010
153		Agrios Regadío	FRUTALES DE 4m. - ARBOLADO 20m.	183,4	80,56			0	11013A00300036
154		Agrios Regadío	FRUTALES DE 4m.					0	11013A00300037
9000		Pastos, alcornocal			417,3			0	11033A01200030
9001		Labor regadío		219,6				0	11013A00200065
9002		Alcornocal, pastos		224,8				0	11013A00200074
9003		Urbana		184,6				0	2178003TF8117N



**JUNTA DE ANDALUCIA**

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

CONVENIO O ACUERDO: COMUNIDADES DE REGANTES COSTA NOROESTE, COLONIA AGRICOLA MONTE ALGAIDA Y GUADALCACIN

Expediente: 11/01/0037/2021

Fecha: 03/03/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MANUEL TOMAS DIAZ CARRASCO

Código 11003063011999.

Visto el texto del Acta de Acuerdo sobre revisión salarial para el ejercicio 2019 del convenio colectivo de la empresa COMUNIDAD DE REGANTES COSTA NOROESTE, COLONIA AGRÍCOLA MONTE ALGAIDA Y GUADALCACÍN S.L., suscrito por las partes el día 10-02-2021 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 23-02-2021, 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 del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial (tablas salariales) del referido 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 3 de marzo de 2021. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO

GABRIEL CREMADES SCHULZ.

**ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO  
COLECTIVO DE LAS COMUNIDADES DE REGANTES DE CADIZ**

En los locales de la Comunidad de Regantes de GUADALCACIN sita en Parque tecnológico 12 Avda. del Desarrollo 11591 Jerez de la Frontera, siendo las 9:00 horas del día 10 de febrero de 2021 se reúnen previamente convocados los Sr/as que se relacionan a continuación:

Empresas	
Comunidad de Regantes Costa Noroeste	Dña.- Manuela Ruiz Henestrosa Laínez
Comunidad de Regantes Monte Algaida	D. Antonio Lara Ibáñez
	D. José Jiménez Robles
Comunidad de Regantes Guadalcazín	D. Alfonso Díaz Medina
Sindicatos	
UGT FICA Cádiz	D. Juan Antonio Blanco Henestrosa
	D. Fernando Garrido Hidalgo
Asesores	D. José Antonio Luque Zugasti
	D. Manuel Tomas Díaz Carrasco
CCOO F.I. de Cádiz	D. Manuel Molinares Álvarez
Asesores	D. Juan Linares López
	D. Manuel Romero Rodríguez

En representación y calidad que en el mismo consta, integrantes todos de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes cuyo código de convenio es 11003063011999 publicado en el BOP de Cádiz con nº 108 y fecha de publicación nueve de junio de 2017 y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019.

**Se ACUERDA:**

La actualización de las tablas salariales del año 2019 según se establece en el artículo 17 (Salario).- del convenio colectivo, con el IPC más el 0,5% igual al 1,7% Se adjunta las tablas salariales actualizadas con dicho incremento.

Los atrasos de convenio referidos al año 2019, se abonarán como fecha tope en el mes de mayo de 2021.

En prueba de conformidad se firma dicha acta y tablas salariales, para su posterior registro y publicación. Sin más se termina la reunión siendo las 10:15 del día arriba indicado. Firmas.

**CONVENIO COLECTIVO COMUNIDAD DE REGANTES**

**TABLA SALARIAL AÑO 2019 (IPC +0,5= 1,7%)**

Grupo Primero		
Personal Titulado y Técnico	Salario mensual	H. extra
Titulado Grado Superior	1543,56 €	12,19 €
Titulado Grado Medio	1472,48 €	12,19 €
Técnicos y Especialistas	1421,68 €	12,19 €
Grupo Segundo		
Personal Administrativo	Salario mensual	H. extra
Oficial de 1ª administrativo	1218,62 €	12,19 €
Oficial de 2ª administrativo	1117,05 €	12,19 €
Auxiliar administrativo	1054,97 €	12,19 €

Grupo Tercero		
Personal Operario	Salario mensual	H. extra
Encargado general	1421,68 €	12,19 €
Capataz/ Encargado	1370,90 €	12,19 €
Oficial de 1ª	1167,81 €	12,19 €
Oficial de 2ª	1117,05 €	12,19 €
Vigilante o Guarda	1054,97 €	12,19 €
Peón	1054,97 €	12,19 €
PLUS DE TRANSPORTE	0,23€ /km	
DISPONIBILIDAD	12,33 €	

Nº 16.485

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

**CONVENIO O ACUERDO: EXMO. COLEGIO OFICIAL  
DE MÉDICOS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ**

Expediente: 11/01/0034/2021

Fecha: 03/03/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JUAN ANTONIO REPETTO LOPEZ

Código 11101410012020.

Visto el texto del Acta del Acuerdo de la Comisión Negociadoras sobre modificación de convenio colectivo del EXCMO. COLEGIO OFICIAL DE MÉDICOS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, suscrito por las partes el día 22-02-2021 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 22-02-2021, 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 del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías,

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo sobre modificación de 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 3 de marzo de 2021. DELEGADO TERRITORIAL, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

**COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL EXMO.  
COLEGIO OFICIAL DE MÉDICOS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ**

**ACTA Nº 8**

Fecha de Reunión: 22 de Febrero de 2021

**ASISTENTES**

Por la Representación Empresarial

D. Juan Antonio Repetto López, Presidente

D. Gaspar Garrote Cuevas, Secretario General

Por la Representación Legal de los trabajadores

Dña Mª Ángeles Ureba Ibáñez, Delegada de Personal

Secretaria:

Dña Raquel Sánchez Chirino

A las 11:00 horas del día 22 de Febrero de 2021, en la Sala de Juntas de la Sede Principal del Colegio de Médicos de Cádiz, sita en calle Cervantes nº 12, se reúnen las personas anteriormente citadas.

D. Juan Antonio Repetto, Presidente del Colegio, saluda a los asistentes y da por iniciada la sesión.

Toma la palabra la Secretaria de la Comisión, Raquel Sánchez Chirino, que hace lectura del acta de la reunión anterior, celebrada el 12 de Marzo de 2020, en la que quedó aprobado por unanimidad la incorporación de tres disposiciones adicionales al Texto del I Convenio Colectivo del Exmo. Colegio Oficial de Médicos de la Provincia de Cádiz.

A continuación, expone el motivo de la convocatoria:

**ANTECEDENTES:**

El actual convenio colectivo de empleados del Colegio de Médicos de Cádiz, contempla en su artículo 35 la posibilidad de incentivar el acceso a la jubilación anticipada de la siguiente forma:

“Todo el personal que ostente la calidad de fijo en la empresa podrá solicitar su baja voluntaria en el trabajo con el fin de disfrutar la pertinente pensión de jubilación de la Seguridad Social, por cuyo motivo devengará las siguientes indemnizaciones:  
 Jubilación a los 62 años: ..... 37 días por cada 3 años de servicio.  
 Jubilación a los 63 años: ..... 32 días por cada 3 años de servicio.  
 Jubilación a los 64 años: ..... 27 días por cada 3 años de servicio.  
 Jubilación a los 65 años: ..... 22 días por cada 3 años de servicio.  
 Jubilación a los 66 años: ..... 17 días por cada 3 años de servicio.  
 Jubilación a los 67 años: ..... 12 días por cada 3 años de servicio.

La mensualidad será la que perciba el empleado en el momento de la solicitud de jubilación, y corresponderá a la suma de las retribuciones básicas y complementarias.

Las fracciones de trienios se redondearán por exceso cuando sean superiores al año y medio, siendo prorrateadas por meses completos en caso de ser inferior.

No había sido tenido en consideración, que existiendo un régimen transitorio para el cálculo de la edad de acceso a la jubilación hasta el año 2027, y que la normativa en materia laboral podría modificar igualmente dichos requisitos, nos podríamos encontrar con diferencias en el cálculo del incentivo entre empleados cuyo plazo pendiente para obtener acceso a la jubilación plena fuera similar.

Tras exponer las distintas alternativas para equiparar las cuantías del incentivo a todos los empleados en función del plazo pendiente para la jubilación definitiva, se llega al siguiente

#### ACUERDO:

La Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo del Colegio de Médicos de Cádiz, acuerda por unanimidad la modificación del Texto del Convenio en su artículo 35, siendo su redacción definitiva la siguiente:

#### ARTÍCULO 35: BAJAS INCENTIVADAS

“Todo el personal que ostente la calidad de fijo, y haya cumplido una antigüedad de, al menos, 15 años en la empresa, podrá solicitar su baja voluntaria en el trabajo con el fin de disfrutar la pertinente pensión de jubilación de la Seguridad Social, por cuyo motivo devengará las siguientes indemnizaciones:

Cinco años antes de la edad de Jubilación: .....37 días por cada 3 años de servicio.

Cuatro años antes de la edad de Jubilación: .....32 días por cada 3 años de servicio.

Tres años antes de la edad de Jubilación: .....27 días por cada 3 años de servicio.

Dos años antes de la edad de Jubilación: .....22 días por cada 3 años de servicio.

Un año antes de la edad de Jubilación: .....17 días por cada 3 años de servicio.

Edad de Jubilación: .....12 días por cada 3 años de servicio.

La mensualidad será la que perciba el empleado en el momento de la solicitud de jubilación, y corresponderá a la suma de las retribuciones básicas y complementarias.

Las fracciones de trienios se redondearán por exceso cuando sean superiores al año y medio, siendo prorrateadas por meses completos en caso de ser inferior.

Se entenderá por “edad de jubilación” aquella en la que el trabajador pueda acceder al 100% de su pensión de jubilación.

Una vez redactado y leído el presente ACUERDO, ambas partes, representación empresarial y representación legal de los trabajadores, de conformidad con los artículos 87 y 88 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, se reconocen como interlocutores válidos con legitimidad para negociar y en este mismo acto, se habilita a ambos, para que, tras la firma del presente ACUERDO de MODIFICACIÓN se realicen los trámites oportunos para el registro y posterior publicación.

Leída la presente y hallada conforme, firman la totalidad de los miembros de la Comisión Negociadora.

La Secretaria. Firmas.

Nº 16.548

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

#### CONVENIO O ACUERDO: EMPRESA MUNICIPAL DE APARCAMIENTOS S.A. –EMASA

Expediente: 11/01/0169/2020

Fecha: 03/03/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: CARLOS ALVAREZ OSSORIO FERNÁNDEZ

Código 11002172011992.

Visto el texto del Convenio Colectivo en la empresa EMASA (EMPRESA MUNICIPAL DE APARCAMIENTOS SA) presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 12-11-2020, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 20-10-2020, subsanado definitivamente el 17-02-2021, 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 3 de marzo de 2021. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

#### ACTA DE ACUERDO DE MODIFICACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XVI CONVENIO COLECTIVO DE EMASA (EMPRESA MUNICIPAL DE APARCAMIENTOS S.A.)

Por la empresa asiste el Presidente de la Sociedad D. Martín Vila Pérez, y el Jefe de Personal D. Miguel Lepiani Velázquez

Por la representación de los trabajadores D. Antonio Cuesta Pino, D<sup>a</sup> Nuria Riego Reyes, D. Jordi Góngora Sánchez, D. José Antonio Acuña Castro y D<sup>a</sup>. Rosa Leon Cebada,

Asisten igualmente como asesores por parte de los trabajadores de la empresa D. José Rodríguez Pérez y D. José María Vélez Nuñez por parte de los representantes de los trabajadores; actúa como Secretario D. Miguel Lepiani Velázquez.

En Cádiz, a las 09.00 horas del día 17 de febrero de 2021, se reúnen las partes arriba señaladas, reconociéndose capacidad y legitimidad suficiente como Comisión Negociadora del XVI CONVENIO COLECTIVO DE EMASA (EMPRESA MUNICIPAL DE APARCAMIENTOS S.A.), exponiendo y acordando:

#### EXPONEN

Ante la comunicación de subsanación realizada por la Delegación de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Cádiz, de la Junta de Andalucía, con localizador de trámite QH16XT45 (11002172011992), las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, eliminando cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga trato discriminatorio o acoso por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, raza, etnia, religión o convicciones, ideología u opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones propias del puesto de trabajo. Para ello, proceden a alcanzar un consenso de modificaciones y actualizaciones convencionales que formulan de conformidad con los siguientes acuerdos:

#### Primero.

1. Constituir la Comisión Negociadora del XVI CONVENIO COLECTIVO DE EMASA (EMPRESA MUNICIPAL DE APARCAMIENTOS S.A.), formada por los/as representantes arriba reseñados/as que suscriben la presente acta.

2. Proceder a la modificación y actualización convencional expuesta en la presente acta, acuerdo y Anexo I.

3. Aprobar el texto de la presente acta. Lo acordado en la presente tendrá efectos desde la firma de la misma.

#### Segundo. Nuevas disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera. Plan de Igualdad y Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

#### Disposición transitoria segunda. Constitución de la Comisión de Igualdad ANEXO I. MODIFICACIONES CONVENCIONALES

Primero. Se da una nueva redacción al artículo 8 del XVI Convenio Colectivo de EMASA, denominado Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del convenio colectivo.

ARTICULO 8.- COMISION PARITARIA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACION DEL CONVENIO COLECTIVO. Como órgano de interpretación autentica, de vigilancia y modificación del cumplimiento del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de seguimiento compuesta por tres miembros de cada una de las partes. Esta Comisión Paritaria deberá reunirse a instancia de dos miembros de la misma en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa petición a la Presidencia o sustituto en su caso. Cada parte podrá estas asistida en cada sesión por los asesores, con voz pero sin voto, que tengan por conveniente designar al efecto. Los miembros de la Comisión Paritaria elaborarán un reglamento de funcionamiento de la misma. Dicho reglamento deberá aprobarse en la primera sesión posterior a la de la Constitución de la citada comisión. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculante para las partes firmantes y serán puestas en conocimiento de los trabajadores. Las sesiones de la Comisión Paritaria, no computarán a efecto de crédito de horas, ni serán consideradas como horas extraordinarias. Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

1.- Interpretación, vigilancia y arbitraje de la totalidad del articulado.

2.- Definición de funciones y contenido de categorías profesionales de nueva creación o no recogidas en este Convenio, así como la consignación de encuadramiento en grupo y categorías a los efectos económicos correspondientes.

3.- Elaboración y/o modificación de un catálogo de puestos de trabajo.

4.- Elaboración y modificación de los cuadrantes de horario.

5.- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

6.- Anualmente elaborarán un calendario laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo. No obstante, los trabajadores podrán elevar propuestas que la Empresa aceptará siempre y cuando no perjudique ni técnica ni económicamente a la misma. Dicho calendario deberá contener como información:

- El horario diario de cada trabajador en la Empresa y sus días de libranza.

- La jornada laboral de trabajo.

- Los días festivos y otros inhábiles.

- Los descansos semanales y entre jornadas.

En el caso de que no se llegar a acuerdo entre los miembros de la Comisión Paritaria en el plazo de 15 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la comisión enviará los acuerdos a todos y recogidos en el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la petición de cada parte y cuanta información al respecto disponga la comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución de conflictos planteado. En el presente caso y para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores las partes acuerdan someterse al SERCLA. La entrega de la documentación solicitada y dependiendo de la misma, se entregará entre los quince y treinta días siguientes a su petición.

Segundo. Se da una nueva redacción al artículo 61, apartado 9, del XVI Convenio Colectivo de EMASA, denominado Seguridad e Higiene en el Trabajo.

«9. Durante el periodo de embarazo se tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo, cuando se estime que este resulte perjudicial para la madre o el feto, especialmente en los casos que se trabaje con pantallas y monitores de TRC. Si dicha adaptación no fuese posible se procederá al cambio de puesto. Los mismos derechos se tendrán en cuenta respecto a la trabajadora lactante.

El comité de Seguridad e higiene es el órgano competente para decidir dichas adaptaciones o cambios de puesto de trabajo.»

Tercero. Se da una nueva redacción al Capítulo IX, desde el artículo 74 al 90, del XVI Convenio Colectivo de EMASA, denominado Clasificación del Personal y Definición de Puestos de Trabajo.

«Artículo 74. Clasificación del personal

El personal al que le es aplicable este Convenio Colectivo se clasifica en cinco grupos; dentro de cada grupo se contemplan varias categorías profesionales.

GRUPO I. TITULADO/A GRADO MEDIO

GRUPO II. – JEFATURA DE EXPLOTACION

JEFATURA ADMINISTRATIVA

GRUPO III. - JEFATURA DE SERVICIO

OFICIAL ADMINISTRATIVO/A N. A Y N. B.

ESPECIALISTA POLIVALENTE

ESPECIALISTA MULTIFUNCION

GRUPO IV. -CONDUCTOR/A DE UMA

CONTROLADOR/A DE ESTACIONAMIENTO REGULADO

CAJERO/A PARKING

CONTROLADOR/A NOCTURNO/A

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A

CAJERO/A

OPERADOR/A CENTO DE TELEGESTION

GRUPO V. – PERSONAL DE LIMPIEZA

AUXILIAR DE MOVILIDAD

Artículo 75. Definiciones

Las definiciones de las distintas categorías profesionales, así como el detalle de funciones a realizar, se entenderán descritas con carácter enunciativo y no limitativo; en consecuencia, deben considerarse implícitos, en cada una de ellas los cometidos conexos y congruentes que sean objetivamente necesarios para la realización del trabajo y desarrollo de las funciones descritas para cada categoría. Cada persona empleada de EMASA tiene reconocida una categoría profesional y está adscrita a una Sección; ésta última solo se modificará en casos excepcionales y por el tiempo mínimo imprescindible.

Artículo 76. Titulado/a de grado medio

Está en posesión del correspondiente título profesional expedido por el centro universitario legalmente facultado para ello, y desempeña las funciones propias de su titulación en el puesto de trabajo de dirección intermedia que ocupa. Realiza las actividades generales que le encomienda la gerencia, así como, bajo su propia responsabilidad, aquellas concretas para las que esté facultado al amparo de su titulación profesional. Desempeña la misión de Dirección Técnico-Comercial. Dirige los departamentos técnicos, I+D y compras. Orienta y dirige las tareas de la Jefatura de Explotación y la Jefatura de Servicio y demás personal que tenga a su cargo; propone medidas correctivas para el personal sobre el que tenga jerarquía.

Artículo 77. Jefatura administrativa

Es la que a las órdenes de la Gerencia asume la responsabilidad de la gestión del departamento administrativo, sin perjuicio de su personal participación en el trabajo. Ante acontecimientos concretos, a fin de prestar al departamento técnico el apoyo administrativo necesario, deberá facilitar a la Dirección Técnica el personal humano necesario para tal fin.

Artículo 78. Jefatura de servicio

Es responsable del funcionamiento y operatividad del servicio o servicios a su cargo. Está a las órdenes directas de la Dirección Técnica y de la Jefatura de Explotación. Coordina actividades necesarias para la consecución de objetivos preestablecidos sin perjuicio de su personal participación en el trabajo, con iniciativa y responsabilidad, ajustándose a las normas emanadas de la Dirección. Es responsable de las tareas de mantenimiento; debe proponer mejoras y se le reconoce la capacidad de iniciativa, por conocimiento y experiencia, encaminada al logro de un alto nivel de calidad en la prestación del servicio.

Atendiendo a los criterios organizativos de la dirección, esta podrá determinar el desarrollo de dicha función en régimen de jornada partida, sin que ello implique una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo. Igualmente atenderá las posibles reclamaciones de usuarios o usuarias relacionados/as con su área de servicio, del mismo modo efectuará las siguientes tareas:

- 1.- Mantenimiento de parquímetros, volcado, reparto y recogida de terminales.
- 2.- Recaudación de los parquímetros de estacionamiento regulado y cajeros automáticos de aparcamientos, así como su traslado al punto donde la empresa determine la entrega de los fondos.
- 3.- Igualmente deberá participar en las tareas propias del personal integrado dentro de sus áreas de servicios.
- 4.- Será responsable de la gestión de repuestos almacenes fungibles propia de su área de servicio.
- 5.- Lectura de partes de incidencia o similares para una vez filtrados, poner en conocimiento de los superiores los asuntos más importantes.

Artículo 79. Oficial administrativo/a Nivel A Y B

El/la Oficial Administrativo/a nivel A es la persona trabajadora que actuando a las órdenes de su jefatura inmediata y con completo conocimiento de inferior categoría realizan tareas de responsabilidad relacionadas con la sección de destino, así como otras que requieran suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

El/la Oficial Administrativo/a nivel B es la persona trabajadora que actuando a las órdenes de su jefatura inmediata y dentro de los límites de su categoría profesional, realiza funciones administrativas con iniciativa y responsabilidad. Igualmente realizará todas aquellas actividades que sean inherentes a su categoría profesional dentro del marco de la gestión y del objeto social de la empresa. Empleará como elementos auxiliares el ordenador, la máquina de escribir, la calculadora, la fotocopiadora, el facsímil y el teléfono.

Artículo 80. Especialista polivalente

Es la persona trabajadora que actuando a las órdenes de su jefatura inmediata y dentro de los límites de su categoría profesional, realiza funciones de mantenimiento y vigilancia con iniciativa y responsabilidad. Igualmente realizará todas aquellas actividades que sean inherentes a su categoría profesional dentro del marco de la gestión y del objeto social de la Empresa encaminada al logro del correcto funcionamiento de los equipos y demás elementos de las instalaciones y dependencias de EMASA. Su campo de actuación se circunscribirá a los aparcamientos subterráneos y parquímetros de zona azul, ampliándose paulatinamente a todos los campos de actividad de EMASA después de la correspondiente formación y adaptación profesional.

Artículo 81. Especialista multifunción

Es la persona trabajadora que reúne dentro de sus funciones las recogidas en los artículos: 80 (Especialista Polivalente), 82 (Conductor/a de UMA) y 87 (Cajero/a) del presente Convenio Colectivo.

Los cometidos que realice en cada momento serán determinados por la Dirección a requerimiento de las necesidades del servicio, extendiéndose a trabajos de: mecánica, albañilería, fontanería y soldadura, tanto eléctrica como autógena. Su salario será idéntico al estipulado para la categoría de Especialista Polivalente, según se recoge en la tabla salarial del vigente convenio. La persona que ejerza dicha función percibirá un plus de 107,19 Euros al mes, excepto el mes de vacaciones.

Artículo 82. Conductor/a de Uma

Es la persona trabajadora que actuando a las órdenes de su jefatura inmediata y dentro de los límites de su categoría profesional, realiza las funciones encomendadas al SEROMU con iniciativa y responsabilidad en la realización de las tareas encomendadas. Es titular de un permiso de conducción B y C o superior, complementado con el E, tiene la función de conducir cualquier vehículo de EMASA, con remolque o sin él, así como la de realizar las oportunas operaciones de enganche y arrastre para retirar de la vía pública los vehículos cuya remoción disponga la Policía Local. Comprobar diariamente el correcto funcionamiento del vehículo que le sea asignado y de sus mecanismos. Es responsable del vehículo asignado, de su conservación, de su limpieza y de las operaciones de arrastre que efectúe en su turno de trabajo. Expedir facturas y recaudar el importe correspondiente a operaciones solicitadas por particulares; igualmente recaudará las tasas cuando la operación ordenada por la Policía Local no supere la fase de iniciación.

Artículo 83. Controlador/a de estacionamiento regulado

Es la persona trabajadora que actuando a las órdenes de su jefatura inmediata y dentro de los límites de su categoría profesional, realiza las funciones encomendadas al servicio de estacionamiento regulado con iniciativa y responsabilidad en la realización de las tareas encomendadas. Tiene la función de control del cumplimiento de las normas de estacionamiento limitado por parte de los vehículos; propuesta de denuncia a aquellos vehículos que estén infringiendo dichas normas, Ordenanza Municipal de Circulación o Ley de Seguridad Vial; vigilancia de los vehículos estacionados en su zona, así como auxilio a la Policía Local a su demanda.

Efectúa, mediante el terminal informático, labores de muestreo para conocer los índices de ocupación y cumplimiento, así como la pesquisa de vehículos en Orden de busca y captura. Además, realiza el seguimiento y notificación del correcto funcionamiento de los parquímetros, a fin de detectar cualquier anomalía en los mismos, debiendo comunicar con el servicio de mantenimiento para solventarla a la mayor brevedad. Realiza la recaudación de la zona que tenga asignada o acompaña al/a recaudador/a conduciendo el vehículo de la empresa.

Artículo 84. Cajero/a parking

Es la persona trabajadora que actuando a las órdenes de su jefatura inmediata y dentro de los límites de su categoría profesional realiza las funciones administrativas, de recaudación y de vigilancia en los aparcamientos subterráneos, con iniciativa y responsabilidad en la realización de las tareas encomendadas. Durante su turno custodia las existencias efectivas, los justificantes y la documentación soporte de sus actuaciones. Al finalizar su turno de trabajo debe efectuar el arqueo de caja y rellenar los informes de operaciones efectuadas. Asimismo, resuelve las incidencias y anomalías que se presenten en su turno en el Parking; para los que esté debidamente capacitado/a e instruido/a. Coordina y supervisa el trabajo del personal de limpieza. Los días a devolver a este colectivo serán los fines de semana o en negociación entre empresa y este colectivo.

Artículo 85. Controlador/a nocturno

Es la persona trabajadora que actuando a las órdenes de su jefatura inmediata y dentro de los límites de su categoría profesional realiza las funciones administrativas y de vigilancia en los Aparcamientos subterráneos, con iniciativa y responsabilidad, en el turno de noche. Durante el turno de noche, custodia las existencias efectivas, los justificantes y la documentación. Igualmente, resuelve las incidencias o anomalías que detecte en su turno siempre que esté capacitado/a y formado/a para ello. Realiza todas aquellas actividades programadas, previstas por su jefatura inmediata, inherentes a su categoría profesional y encaminadas al logro de un correcto funcionamiento o mejor presentación de los equipos y demás elementos de las instalaciones y dependencias de los aparcamientos subterráneos.

Al finalizar su turno de trabajo debe efectuar el arqueo de caja, rellenar los informes de operaciones efectuadas y preparar la valija para su envío a las Oficinas Centrales. Dicho/a trabajador/a tendrá derecho al intercambio de aparcamiento en un mismo turno cuando el aparcamiento al que solicita cambiar este ocupado por personal de la ETT.

Tendrá derecho a la elección de sus días de devolución dentro del cuadrante, siendo esto condicionado a disponer la empresa de los intercambios quincenales durante el mes de octubre; así como a la entrega de los cuadrantes al personal que se designe y a la devolución y aceptación del mismo en el mes de noviembre.

Artículo 86. Auxiliar administrativo/a

Es la persona trabajadora que actuando a las órdenes de su jefatura inmediata y dentro de los límites de su categoría profesional, realiza las funciones administrativas encomendadas, con iniciativa y responsabilidad limitada. Realiza operaciones elementales de administración y tareas burocráticas de carácter repetitivo, determinadas de manera precisa y específicas; igualmente ejecuta trabajos puramente mecánicos inherentes a las tareas de oficina.

Su trabajo es supervisado, en su caso, por un/a Oficial Administrativo/a. Empleará como elementos auxiliares los mismos que el/la Oficial Administrativo/a. Eventualmente y por las licencias ordinarias previstas en la legislación vigente, sustituye al/a Oficial Administrativo/a.

#### Artículo 87. Cajero/a

La categoría de cajero/a tendrá las mismas retribuciones que la categoría de cajero/a de parking, y hará indistintamente las funciones de controlador/a nocturno y de cajero/a de parking, en cualquiera de los turnos de mañana, tarde o noche.

#### Artículo 88. Personal de limpieza

Es la persona trabajadora que actuando a las órdenes de su jefatura inmediata y dentro de los límites de su categoría profesional, realiza las tareas de limpieza y baldeo.

Transitoriamente llevará a cabo la limpieza de las Oficinas centrales. Asimismo, llevará a cabo la limpieza, periódica o extraordinaria del exterior de las máquinas expendedoras de tickets de la Zona Azul.

#### Artículo 89. Auxiliar de movilidad

Es la persona trabajadora que actuando a las órdenes de su jefe/a inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional realiza las funciones de movilidad que se introduzcan conforme al objeto social de la empresa, con iniciativa y responsabilidad limitada.

#### Artículo 90. Operador/a centro telegestión.

Es la persona trabajadora que aparte de asumir las funciones de cajero/a de aparcamiento, también manipula y controla los ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Tienen que saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como error de operación o de máquina. Visualización de cámaras como apoyo a la gestión y explotación de aparcamientos. Preparación de documentación de incidencias. Comunicación al personal del aparcamiento o de mantenimiento de incidencias detectadas en los aparcamientos. Atención de llamadas e interfonía. Elaboración de informes y estadísticas de ña actividad desarrollada en el centro de control.”

Dicha categoría tendrá un salario base de 1.726,88 €, un plus de convenio de 226,83 € y un complemento por condiciones especiales de la telegestión que retribuye las especiales características y condiciones que el puesto tiene con carácter permanente de 174 €. Precisamente en base a dichas características especiales dicha categoría profesional trabajará los festivos excepto el día de Navidad, día de Año Nuevo y Festividad de Reyes.»

Cuarto. Se da una nueva redacción a algunos artículos enmarcados en el Capítulo III, concretamente los artículos 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29, del XIV Convenio Colectivo de EMASA, denominado Condiciones Económicas.

#### «Artículo 20. Plus de responsabilidad o de jefatura

Aplicable a los puestos de trabajo que comporten mando sobre personas. En lo referente al plus de jefatura, su percepción está condicionada al ejercicio de dicho mando.

Será aplicable al puesto de oficial administrativo/a de nivel A, para remunerar la realización de funciones de forma continuada que por su responsabilidad y superior categoría exceda de lo normalmente realizado por el/la Oficial administrativo/a nivel B. En lo que se refiere al plus de responsabilidad, su percepción estará condicionada al ejercicio de dichas funciones.

#### Artículo 21. Plus penoso, peligroso o toxico, plus de pantalla.

1.- El plus Penoso-Peligroso-Toxico es un complemento específico relacionado con las condiciones del puesto de trabajo. Se reconoce dicho concepto a las siguientes categorías profesionales: personal de limpieza, Vigilante de estacionamiento regulado, Conductor/a de UMA, Especialista polivalente, Cajero/a, Controlador/a nocturno/a. El resto de las categorías no tienen reconocido dicho complemento, aunque momentáneamente pueda darse casos de desempeño de funciones en las condiciones establecidas para la percepción de dicho plus.

2.- El Plus de Pantalla es un complemento específico relacionado con el desempeño de funciones que precisen el manejo de TRC como es el caso de ordenadores personales.

Se reconoce dicho concepto a las siguientes categorías profesionales: Todas las categorías excepto conductor/a de UMA y especialista polivalente.

#### Artículo 23. Plus de reten

Tendrán derecho a percibir este plus, las personas trabajadoras que, a petición de la Empresa, se comprometan a estar localizadas desde las 00.00 horas del sábado hasta las 24 horas del domingo. Se abonará a los/as especialistas polivalentes a razón de 106,54 € cada retén de fin de semana completo (48 horas) y 53,26 euros por cada día festivo intersemanal (24 horas). Cuando se tenga que cubrir el turno de tarde por el sistema de reten de mantenimiento, el coste a abonar por el mismo será de 35,51 euros.

Igualmente se establece que para determinar la presencia o no de dicho reten, será siempre bajo el criterio del reten de jefatura, siendo dicho reten de jefatura, exclusivamente, el que de forma directa comunique si debe o no acudir. Si se hiciera necesaria su presencia en el lugar donde se ha producido la incidencia, el tiempo empleado en solucionarlo será abonado como recoge la tabla de horas extras correspondientes, computándose a tal efecto desde el momento de llegada al lugar de la incidencia, del mismo modo que no procede plus de transporte por dicha asistencia. Igualmente, toda reparación que no sea estrictamente necesaria para el funcionamiento del servicio, no se efectuará durante el periodo de reten, sino que se realizarán dichas reparaciones en las jornadas ordinarias de trabajo, lo cual queda igualmente a criterio del retén de jefatura.

#### Artículo 24. Plus de transporte

Su importe será de 91,28 €, aplicable a todas las personas trabajadoras excepto a aquellas que realicen de forma sistemática y continua sus turnos en régimen de jornada partida, que percibirán la cantidad de 114,09 €.

#### Artículo 25. Plus de asistencia

Aplicable a todas las personas trabajadoras. EMASA controlará, mediante el sistema homologado que crea más oportuno, la puntualidad y asistencia de su personal trabajador.

#### Artículo 26. Plus de quebranto de moneda

Se establece para las siguientes categorías profesionales:

Cajero/a de Aparcamiento .....	12.83 €
Oficial administrativo/a con funciones de tesorería .....	12.83 €
Conductor/a de UMA .....	12.83 €
Operador/a de telegestión .....	12.83 €

#### Artículo 27. Plus de nocturnidad.

Se abonará a todas las personas trabajadoras que realicen servicios nocturnos (de 22.00 H. a 06.00 H) un plus consistente en 1.55 € por hora trabajada.

#### Artículo 28. Plus de jornadas especiales.

Cuando se trabaje en día festivo y no coincida con el día libre, las personas trabajadoras percibirán un plus de día festivo, consistente en 2.25 € por hora trabajada; en todo caso, el trabajador/a tendrá derecho a un día libre adicional, que le será devuelto por mutuo acuerdo de las partes, excepto que se trabaje de forma voluntaria dicho día y mediante el cobro de horas extraordinarias. Los domingos trabajados dará derecho al plus pero no al día libre adicional. EMASA reducirá al mínimo posible los puestos de trabajo a cubrir en día festivo.

#### Artículo 29. Pagas extraordinarias

Se establecen cuatros pagas Extraordinarias:

- Paga de marzo; deberá ser abonada entre el día 10 y 15 de marzo.
- Paga de Verano; deberá ser abonada entre el día 10 y 15 de Julio. Su cuantía será el equivalente al salario base correspondiente a cada categoría profesional más la antigüedad pertinente a cada empleado/a en este mes.
- Paga de Diciembre; deberá ser abonada entre el día 10 y 15 de diciembre. Su cuantía será el equivalente al salario base correspondiente a cada categoría profesional más la antigüedad pertinente a cada empleado/a en este mes.
- Paga de Productividad; deberá ser abonada entre el día 10 y 15 de septiembre. Su cuantía serán las siguientes:

Técnico/a Medio, jefatura administrativa y de servicio .....	848,88 €
Resto de categorías .....	916,57 €

Cada paga extra corresponde a un computo anual; el personal que ingrese o cese en EMASA, percibirá la parte proporcional que le corresponda en base a dicho computo.

De acuerdo con dicha norma convencional la paga de marzo se devenga por los servicios prestados entre el 1 de marzo de cada año al 28 o 29 de febrero del siguiente año, la paga de verano se devenga por los servicios prestados entre el 1 de julio de cada año al 30 de junio del siguiente año, la paga de diciembre se devenga por los servicios prestados entre el 1 de diciembre de cada año al 30 de noviembre del siguiente año, mientras que la paga de septiembre por los servicios prestados entre el 1 de septiembre de cada año al 31 de agosto del siguiente.

#### Quinto. Se añade el Capítulo XI.

«CAPÍTULO XI. Promoción de la igualdad, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de la protección ante la violencia de género

#### Artículo 110. Principio de igualdad.

1. La promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre todo el personal trabajador al servicio de EMASA, constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido del presente convenio y se configura como un criterio interpretativo en la aplicación del mismo.

2. Las actuaciones que se desarrollen sobre este principio básico se ajustarán a los objetivos y líneas de actuación establecidas, en su caso, por lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### Artículo 111. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

1. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral constituye un principio básico para hacer efectivos los principios de igualdad y corresponsabilidad, de modo que fomente la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio; segundo, para incrementar la motivación del personal; y, tercero, para lograr un óptimo clima laboral, permitiendo la configuración de entornos avanzados para la mejor prestación de los servicios públicos acordes a la realidad social actual.

2. En este sentido, la promoción del principio de conciliación de la vida personal, familiar y laboral subyace de forma transversal en el conjunto del presente convenio, y se concreta en particular en las licencias que facilitan el desempeño del trabajo junto con los deberes u obligaciones personales y familiares.

#### Artículo 112. Protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género contarán con todas las medidas de garantía laboral y de reajuste de las condiciones de prestación de servicios que precisen para asegurar su protección, su salud, su derecho a la asistencia social integral y su más adecuado desarrollo profesional, de conformidad con lo establecido en las leyes de general aplicación y en el presente convenio.

2. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada sin disminución de retribuciones en el porcentaje que requieran, a las ausencias justificadas o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o a la ordenación del tiempo de trabajo que pueda ser aplicable conforme a la normativa vigente.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género si no hubieran podido disfrutar de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, podrán disfrutarlas en el año natural inmediatamente posterior, y por causas justificadas, fuera del periodo ordinario establecido.

3. Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho a la adaptación del puesto de trabajo, cuando se estime que este resulte perjudicial para ella continuar con sus habituales funciones. Si dicha adaptación no fuese posible se procederá al cambio de puesto. El comité de Seguridad e higiene es el órgano competente para decidir dichas adaptaciones o cambios de puesto de trabajo.»

Sexto. Se añade Disposición Transitoria Primera.

«Disposición transitoria primera. Plan de igualdad y Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo

El Excmo. Ayuntamiento de Cádiz se encuentra en la actualidad en proceso de elaboración e implementación del I PLAN DE IGUALDAD, así como de un PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, en los que se contemplan a las Empresas Municipales y Organismos Autónomos dependientes del Ayuntamiento de Cádiz».

Septimo. Se añade disposición transitoria segunda.

«Disposición transitoria segunda. Constitución de la Comisión de Igualdad

1. Ambas partes se comprometen a la creación de una Comisión de Igualdad dentro de la Comisión Paritaria, cuya representación será designada por la Dirección de la empresa y el Comité de empresa. Entre sus competencias estarán las de materia de igualdad contempladas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como el compromiso de las partes - de conformidad a lo establecido en el capítulo II del Título IV de la LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres - de impulsar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

2. Esta Comisión de Igualdad se reunirá de forma periódica para el análisis del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación a las trabajadoras por razón de sexo. Para ello, se analizarán los contratos realizados en ese período a hombres y mujeres, posibles denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo, de incumplimiento de cláusulas específicas del convenio para mujeres, y de todos los aspectos que pudieran resultar discriminatorios. En caso de discrepancia se acuerda someterse al Sistema de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CERCLA).»

#### XIV CONVENIO COLECTIVO DE EMASA

##### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. AMBITO FUNCIONAL.

Artículo 2. AMBITO PERSONAL.

Artículo 3. AMBITO TERRITORIAL.

Artículo 4. AMBITO TEMPORAL.

Artículo 5. DENUNCIA Y REVISION.

Artículo 6. VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Artículo 7. PRELACION DE NORMAS.

Artículo 8. COMISION PARITARIA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACION DEL CONVENIO COLECTIVO.

##### CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 9. FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.

Artículo 10. FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 11. ASISTENCIA LETRADA.

Artículo 12. PLANTILLA DE PERSONAL.

Artículo 13. REDISTRIBUCION Y TRASLADOS DE PERSONAL.

Artículo 14. ESTRUCTURA FUNCIONAL.

Artículo 15. MOVILIDAD FUNCIONAL.

##### CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 16. ESTRUCTURA DEL SALARIO.

Artículo 17. RETRIBUCIONES.

Artículo 18. REVISION SALARIAL.

Artículo 19. PLUS CONVENIO.

Artículo 20. PLUS DE RESPONSABILIDAD O DE JEFATURA.

Artículo 21. PLUS PENOSO, PELIGROSO O TOXICO, PLUS DE PANTALLA.

Artículo 22. PLUS DE DISPONIBILIDAD.

Artículo 23. PLUS DE RETEN.

Artículo 24. PLUS DE TRANSPORTE.

Artículo 25. PLUS DE ASISTENCIA.

Artículo 26. PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA.

Artículo 27. PLUS DE NOCTURNIDAD.

Artículo 28. PLUS DE JORNADAS ESPECIALES.

Artículo 29. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 30. BOLSA DE VACACIONES.

Artículo 31. ANTIGÜEDAD.

Artículo 32. HORAS EXTRAS Y COMPESACION POR REDUCCION DE JORNADA TRABAJADA.

Artículo 33. DIETA.

Artículo 34. ANTICIPO A CUENTA DE NOMINAS.

##### CAPÍTULO IV. ACCION SOCIAL.

Artículo 35. AYUDA ESCOLAR.

Artículo 36. AYUDA PARA ESTUDIOS.

Artículo 37. INDEMNIZACION POR TRANSPORTE.

Artículo 38. GRATIFICACIONES ESPECIALES.

Artículo 39. PERCEPCIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO.

Artículo 40. PERCEPCIONES POR HOSPITALIZACION.

Artículo 41. PERCEPCIONES POR INVALIDEZ LABORAL TRANSITORIA DERIVADA DE ENFERMEDAD COMUN.

Artículo 42. ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Artículo 43. POLIZA DE SEGURO.

Artículo 44 ACCION SOCIAL.

##### CAPÍTULO V. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 45. JORNADA.

Artículo 46. VACACIONES.

Artículo 47. CALENDARIO DE VACACIONES.

Artículo 48. VACACIONES DE NAVIDAD, PUENTE Y DIA DEL EMPLEADO PUBLICO.

Artículo 49. LICENCIAS.

Artículo 50. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Artículo 51. LICENCIA NO RETRIBUIDA.

Artículo 52. EXCEDENCIA ESPECIAL.

Artículo 53. REDUCCION DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

##### CAPÍTULO VI. FORMACION PROFECIONAL Y PROMOCION INTERNA.

Artículo 54. FORMACION, RECICLAJE Y PERFECCIONAMIENTO.

Artículo 55. PROMOCION DEL PERSONAL.

Artículo 56. REGIMEN DE LA SEGUNDA ACTIVIDAD.

Artículo 57. INCOMPATIBILIDADES.

Artículo 58. FOMENTO DE EMPLEO.

Artículo 59. JUBILACION FORZOSA.

Artículo 60. JUBILACION VOLUNTARIA.

##### CAPÍTULO VII. SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 61. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 62. DELEGADOS DE PREVECCION.

Artículo 63. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 64. ROPA DE TRABAJO.

Artículo 65. UNIFORMIDAD.

Artículo 66. DEVOLUCION.

Artículo 67. REPOSICION DE PRENDAS.

##### CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 68. GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES.

Artículo 69. DELEGADOS DE PERSONAL.

Artículo 70. SECCIONES SINDICALES.

Artículo 71. GARANTIA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 72. DERECHO DE REUNION.

Artículo 73. PARTICIPACION SINDICAL.

Artículo 74. CLASIFICACION DEL PERSONAL Y DEFINICION DE PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 75. CLASIFICACION DEL PERSONAL.

Artículo 76. DEFINICIONES.

Artículo 77. TITULADO DE GRADO MEDIO.

Artículo 78. JEFE ADMINISTRATIVO.

Artículo 79. JEFE DE SERVICIO.

Artículo 80. OFICIAL ADMINISTRATIVO NIVEL A Y B.

Artículo 81. ESPECIALISTA POLIVALENTE.

Artículo 82. ESPECIALISTA MULTIFUNCION.

Artículo 83. CONDUCTOR DE UMA.

Artículo 84. CONTROLADOR DE ESTACIONAMIENTO REGULADO.

Artículo 85. CAJERA PARKING.

Artículo 86. CONTROLADOR NOCTURNO.

Artículo 87. AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

Artículo 88. CAJERO.

Artículo 89. LIMPIADOR.

Artículo 90. AUXILIAR DE MOVILIDAD.

Artículo 91. OPERADOR/A CENTRO DE TELEGESTION.

##### CAPÍTULO X. MERITOS Y PREMIOS; FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 92. REGIMEN DE PREMIOS POR MERITOS.

Artículo 93. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 94. FALTAS.

Artículo 95. CLASIFICACION DE LAS FALTAS.

Artículo 96. FALTAS LEVES.

Artículo 97. FALTAS MENOS GRAVES.

Artículo 98. FALTAS GRAVES.

Artículo 99. FALTAS MUY GRAVES.

Artículo 100. SANCIONES.

Artículo 101. SANCIONES PARA FALTAS LEVES.

Artículo 102. SANCIONES PARA FALTAS MENOS GRAVES.

Artículo 103. SANCIONES PARA FALTAS GRAVES.

Artículo 104. SANCIONES PARA FALTAS MUY GRAVES.

Artículo 105. JUSTICIA ORDINARIA.

Artículo 106. PRESCRIPCION.

Artículo 107. NOTIFICACIONES Y RECURSOS.

Artículo 108. CANCELACION.

Artículo 109. ENCUBRIMIENTO DE FALTAS.

Artículo 110. DENUNCIAS.

#### XIV CONVENIO COLECTIVO DE EMASA PREAMBULO.

El presente Convenio Colectivo para los empleados de la Empresa Municipal de Movilidad y Aparcamientos de Cádiz, S.A. ha sido negociado por la representación de la empresa y por los representantes de los trabajadores.

EMASA se compromete a mantener el nivel de empleo estable con una plantilla mínima de personal indefinido existente a la firma del presente convenio y durante la vigencia del mismo, mediante la reposición de las plazas que vayan quedando vacantes por cualquier circunstancia, conforme resulte de la relación de puestos de trabajo y de la organización de los servicios.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo estable y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo.

#### CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO FUNCIONAL. El presente Convenio es de ámbito de Empresa; sus disposiciones obligan a la empresa y a su personal en todos sus centros de trabajo.

ARTICULO 2.- AMBITO PERSONAL. El presente Convenio regula la relación laboral de los trabajadores por cuenta ajena fijos que prestan sus servicios en EMASA y estén adscritos a su plantilla. Sus normas regirán cualquiera que sea la

categoría la modalidad de contratación laboral; asimismo serán vinculantes para quienes se incorporen a la plantilla de EMASA durante la vigencia del Convenio. El presente Convenio será igualmente de aplicación a los centros de trabajo de EMASA que se creen durante su vigencia. Queda excluido, con carácter excepcional, del presente Convenio el personal que realice funciones de Gerencia o supervisión técnica de aparcamientos subterráneos en fase de construcción.

**ARTICULO 3.- AMBITO TERRITORIAL.** Por tener EMASA limitado estatutariamente su campo de actuación al término municipal de la ciudad de Cádiz, por su carácter de Empresa Municipal, éste es el ámbito de aplicación del presente Convenio.

**ARTICULO 4.- AMBITO TEMPORAL.** El presente Convenio entrara en vigor a los quince días de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, retrotrayendo sus efectos al día 1 de enero de 2020 y concluyendo su vigencia el día 31 de Diciembre de 2023. No obstante, denunciado en tiempo y forma este Convenio, en los términos previsto en el art. 5, se mantendrán en vigor todo el contenido normativo hasta tanto no se firme un nuevo Convenio que venga a sustituir al presente.

**ARTICULO 5.- DENUNCIA Y REVISION.** El presente Convenio se prorrogará automáticamente mediante tácita reconducción por sucesivos períodos anuales al término de su vigencia, siempre y cuando no mediase denuncia expresa efectuada por la representación empresarial o por la representación laboral, con al menos un mes de antelación al termino de su periodo de vigencia o del de caducidad de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia deberá ser dirigida por escrito y de modo fehaciente a la Empresa o al delegado de personal según sea la parte denunciante. En caso de prórroga automática, todos los conceptos salariales serán incrementados en un porcentaje igual al acordado en cada momento por el Excmo. Ayuntamiento de Cádiz para sus trabajadores.

Sin perjuicio de las mejoras que las partes firmantes puedan acordar durante la vigencia del Convenio Colectivo dentro del marco legal.

**ARTICULO 6.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.** Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

**ARTICULO 7.- PRELACION DE NORMAS.** Lo acordado por las partes en este Convenio, regula con carácter preferente y prioritario las relaciones entre EMASA y su plantilla en todas las materias contenidas en el mismo. Las cuestiones no previstas en este Convenio se negociarán puntual y preceptivamente; a falta de acuerdo se aplicará, con carácter supletorio, la legislación de carácter laboral general de esté vigente en cada momento.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en el supuesto de conflicto colectivo ocasionado por la concurrencia entre los preceptos de dos o más normas laborales se resolverá mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto a los conceptos cuantificables.

**ARTICULO 8.- COMISION PARITARIA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACION DEL CONVENIO COLECTIVO.** Como órgano de interpretación autentica, de vigilancia y modificación del cumplimiento del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de seguimiento compuesta por tres miembros de cada una de las partes. Esta Comisión Paritaria deberá reunirse a instancia de dos miembros de la misma en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa petición al Presidente o sustituto en su caso. Cada parte podrá estar asistida en cada sesión por los asesores, con voz pero sin voto, que tengan por conveniente designar al efecto. Los miembros de la Comisión Paritaria elaborarán un reglamento de funcionamiento de la misma. Dicho reglamento deberá aprobarse en la primera sesión posterior a la de la Constitución de la citada comisión. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculante para las partes firmantes y serán puestas en conocimiento de los trabajadores. Las sesiones de la Comisión Paritaria, no computarán a efecto de crédito de horas, ni serán consideradas como horas extraordinarias. Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- 1.- Interpretación, vigilancia y arbitraje de la totalidad del articulado.
- 2.- Definición de funciones y contenido de categorías profesionales de nueva creación o no recogidas en este Convenio, así como la consignación de encuadramiento en grupo y categorías a los efectos económicos correspondientes.
- 3.- Elaboración y/o modificación de un catálogo de puestos de trabajo.
- 4.- Elaboración y modificación de los cuadrantes de horario.
- 5.- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- 6.- Anualmente elaborarán un calendario laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo. No obstante, los trabajadores podrán elevar propuestas que la Empresa aceptará siempre y cuando no perjudique ni técnica ni económicamente a la misma. Dicho calendario deberá contener como información:
  - El horario diario de cada trabajador en la Empresa y sus días de libranza.
  - La jornada laboral de trabajo.
  - Los días festivos y otros inhábiles.
  - Los descansos semanales y entre jornadas.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión Paritaria en el plazo de 15 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la comisión enviará los acuerdos a todos y recogidos en el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la petición de cada parte y cuanta información al respecto disponga la comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución de conflictos planteados. La entrega de la documentación solicitada y dependiendo de la misma, se entregará entre los quince y treinta días siguientes a su petición.

## CAPITULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

**ARTICULO 9.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.** La organización técnica y práctica del trabajo en cada una de las secciones y dependencias, es facultad exclusiva de la dirección de EMASA. En consecuencia, con sujeción a este Convenio, tiene el deber de organizar el trabajo de forma que se pueda lograr el máximo rendimiento en el aspecto personal, material y temporal, dentro de los límites racionales

que permitan los elementos que en cada momento estén disponibles, así como el de exigir la necesaria colaboración del personal para lograr dichos objetivos. Antes de la entrada en vigor de cualquier sistema que introduzca cambios totales o parciales en la organización pactada del trabajo, la dirección informará a los representantes de los trabajadores antes de su puesta en vigor en comisión paritaria..

**ARTICULO 10.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.** Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la Empresa, los representantes de los trabajadores serán consultados y participarán en las decisiones relevantes relacionadas con la organización y racionalización del trabajo.

**ARTICULO 11.- ASISTENCIA LETRADA.** La Empresa proporcionará asistencia letrada al personal, que deba acudir a juicio a causa de su trabajo, en el caso de coincidir libre de servicio se le abonará el importe del tiempo empleado con un mínimo de tres horas que podrán ser en metálico o en tiempo a criterio Empresarial.

**ARTICULO 12.- PLANTILLA DE PERSONAL.** EMASA se dotará de la plantilla de personal que en cada momento considere necesaria para atender correctamente la prestación de los servicios públicos que tenga encomendados. Los representantes de los trabajadores intervendrán en el proceso de selección del personal con voz y voto, utilizando en primer lugar la vía de la promoción interna.

La selección del personal se efectuará mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad.

El acceso a la condición de personal fijo se realizará a través de los sistemas de concurso o concurso-oposición.

A los efectos de la cobertura de las vacantes que se considere necesario cubrir se constituirá una comisión entre la empresa y los representantes de los trabajadores que determinará el sistema de cobertura y las bases de la misma.

En la Plantilla de Personal nunca se superará el 10% de contrataciones por ETT (empresas de trabajo temporal) en relación con el cómputo horario efectivo de la plantilla de EMASA. Se contratará por la ETT en casos puntuales y de respuesta inmediata, al no poder ser previstas con tiempo suficiente por la empresa, y siempre dentro de sus posibilidades técnicas y conforme a la normativa vigente.

**ARTICULO 13.- REDISTRIBUCION Y TRASLADOS DE PERSONAL.** En el caso de que la Empresa con arreglo a las necesidades de organización y productividad, procediese a la redistribución del personal, se respetará la categoría profesional y se le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación, lo cual será comunicado a los representantes de los trabajadores.

**ARTICULO 14.- ESTRUCTURA FUNCIONAL.** Queda reflejado en el anexo nº 1.

**ARTICULO 15.- MOVILIDAD FUNCIONAL.** Se reconoce la movilidad funcional dentro de cada uno de los cinco grupos definidos, dando derecho al trabajador a percibir, durante el tiempo que se traslade de puesto de trabajo, la diferencia económica del nuevo puesto. Podrá efectuarse siempre que venga justificada por razones técnicas y organizativas, y por el tiempo imprescindible. La Comisión paritaria será la encargada del seguimiento de la movilidad. Para ser cambiado de puesto de trabajo se deberá cumplir por parte del trabajador aquellos requisitos que se le exijan a los trabajadores de esta categoría.

## CAPITULO III. CONDICIONES ECONOMICAS

**ARTICULO 16.- ESTRUCTURA DEL SALARIO.** La estructura retributiva del personal afectado por este Convenio Colectivo puede estar constituida por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Plus de Jefatura o Responsabilidad.
- Plus Penosidad, Peligrosidad o Toxicidad.
- Plus de Disponibilidad.
- Plus de Movilidad.
- Plus de Retén.
- Plus de Transporte.
- Plus de Asistencia.
- Plus de Quebranto de Moneda.
- Plus de recaudación.
- Plus de Pantalla.
- Plus de especialista multifunción y multifunción A.
- Plus Fijo Ponderado de Nocturnidad.
- Nocturnidad.
- Festividad.
- Paga Extras.
- Paga de Septiembre.
- Bolsa de Vacaciones.
- Compensación salarial por reducción de jornada trabajada.

**ARTICULO 17.- RETRIBUCIONES.** Las retribuciones serán para las distintas categorías profesionales, las consignadas en la tabla salarial que se adjunta en el Anexo Nº 2 y en el resto de percepciones salariales contempladas en el articulado del presente convenio, abonando únicamente los pluses que de forma efectiva realice el trabajador. Dichas retribuciones son importes brutos. El pago se efectuará por transferencia bancaria a la cuenta corriente de la entidad financiera que cada trabajador designe. Los conceptos salariales por horas extras, festividad y/o nocturnidad correspondiente a cada mes se abonarán en la nómina del mes siguiente. Cualquier incidencia en las nóminas se regularizará en la nómina del mes siguiente. El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en función de su grupo, categoría profesional y nivel.

El abono de las retribuciones se efectuará con dos días de antelación al último día del mes.

**ARTICULO 18.- REVISION SALARIAL.** La revisión salarial aplicable será equivalente a la aplicada por el Excmo. Ayuntamiento de Cádiz para sus trabajadores, con efectos del mes siguiente a su aplicación.

ARTICULO 19.- PLUS CONVENIO. Retribuye las características de cualificación personal y de responsabilidad que corresponde a cada grupo categoría profesional.

ARTICULO 20.- PLUS DE RESPONSABILIDAD O DE JEFATURA. Aplicable a los puestos de trabajo que comporten mando sobre personas. En lo referente al plus de jefatura, su percepción está condicionada al ejercicio de dicho mando.

Será aplicable al puesto de técnico administrativo de nivel A, para remunerar la realización de funciones de forma continuada que por su responsabilidad y superior categoría exceda de lo normalmente realizado por el administrativo base. En lo que se refiere al plus de responsabilidad, su percepción estará condicionada al ejercicio de dichas funciones.

ARTICULO 21.- PLUS PENOSO, PELIGROSO O TOXICO, PLUS DE PANTALLA.

1.- El plus Penoso-Peligroso-Toxico es un complemento específico relacionado con las condiciones del puesto de trabajo. Se reconoce dicho concepto a las siguientes categorías profesionales: Limpiador, Vigilante de zona azul, Conductor de UMA, Especialista polivalente, Cajero/a, Controlador Nocturno. El resto de las categorías no tiene reconocido dicho complemento, aunque momentáneamente pueda darse casos de desempeño de funciones en las condiciones establecidas para la percepción de dicho plus.

2. El Plus de Pantalla es un complemento específico relacionado con el desempeño de funciones que precisen el manejo de TRC como es el caso de ordenadores personales. Se reconoce dicho concepto a las siguientes categorías profesionales: Todas las categorías, excepto conductor de UMA, y especialista polivalente.

ARTICULO 22.- PLUS DE DISPONIBILIDAD. Retribuye la misión de estar localizable fuera del horario ordinario de trabajo en aquellos puestos de responsabilidad y las eventuales prolongaciones de dicho horario ordinario por necesidades del servicio. No obstante, existirá una rotación entre las personas que perciban dichos pluses dentro de los límites de cualificación que precisa la toma de decisiones en los diferentes ámbitos de los servicios que presta en la Empresa.

ARTICULO 23.- PLUS DE RETEN.- Tendrán derecho a percibir este plus los trabajadores que se comprometan a realizarlo, debiendo estar localizados desde las 00.00 horas del sábado hasta las 24.00 horas del domingo. Se abonará a razón de 106,54 euros cada reten de fin de semana completo (48 horas) y 53,26 euros por cada día festivo intersemanal (24 horas). Cuando se deba cubrir un turno de tarde por el sistema de reten de mantenimiento, el coste a abonar por el mismo será de 35,51 euros.

Igualmente se establece que para determinar la presencia o no de dicho reten, será siempre bajo el criterio del reten de jefatura, siendo dicho reten de jefatura, exclusivamente, el que de forma directa la comunique si debe o no acudir. Si se hiciera necesaria su presencia en el lugar donde se ha producido la incidencia, el tiempo empleado en solucionarlo será abonado como recoge la tabla de horas extras correspondientes, computándose a tal efecto desde el momento de llegada al lugar de la incidencia, del mismo modo que no procede plus de transporte por dicha asistencia. Igualmente, toda reparación que no sea estrictamente necesaria para el funcionamiento del servicio, no se efectuara durante el periodo de reten, sino que se realizarán dichas reparaciones en las jornadas ordinarias de trabajo, lo cual queda igualmente a criterio del reten de jefatura.

ARTICULO 24.- PLUS DE TRANSPORTE. Su importe será de 91,28 €, aplicable a todos los trabajadores excepto a aquellos que realicen de forma sistemática y continuada sus turnos en régimen de jornada partida que percibirán la cantidad de 114,09 €.

ARTICULO 25.- PLUS DE ASISTENCIA. Aplicable a todos los trabajadores. EMASA controlará mediante el sistema homologado que crea más oportuno la puntualidad y asistencia de sus trabajadores.

ARTICULO 26.- PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA. Se establece para las siguientes categorías profesionales:

Cajero/a de Aparcamiento .....	12,83 €
Administrativo con funciones de tesorería .....	12,83 €
Conductor/a de UMA .....	12,83 €
Operador/a centro de Telegestión .....	12,83 €

ARTICULO 27.- PLUS DE NOCTURNIDAD. Se abonará a los trabajadores que realicen servicios nocturnos de (22:00 H. a 06:00 H.) un plus consistente en 1.55 € por hora trabajada.

ARTICULO 28.- PLUS DE JORNADAS ESPECIALES. Cuando se trabaje en día festivo y no coincida con el día libre, los trabajadores percibirán un plus de día festivo, consistente en 2,25 € por hora trabajada; en todo caso, el trabajador tendrá derecho a un día libre adicional, que le será devuelto por mutuo acuerdo de las partes, excepto que se trabaje de forma voluntaria dicho día y mediante el cobro de horas extraordinarias. Los domingos trabajados dará derecho al plus pero no al día libre adicional. EMASA reducirá al mínimo posible los puestos de trabajo a cubrir en día festivo.

ARTICULO 29.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. Se establecen cuatro pagas Extraordinarias:

- Paga de Marzo; deberá ser abonada entre el día 10 y 15 de marzo.
- Paga de Verano; deberá ser abonada entre el día 10 y 15 de Julio. Su cuantía será el equivalente al salario base correspondiente a cada categoría profesional más la antigüedad pertinente a cada empleado en este mes.
- Paga de Diciembre; deberá ser abonada entre el día 10 y 15 de diciembre. Su cuantía será el equivalente al salario base correspondiente a cada categoría profesional más la antigüedad pertinente a cada empleado en este mes.
- Paga de septiembre; deberá ser abonada entre el día 10 y 15 de Septiembre. Su cuantía s siguientes:  
 Técnico Medio, Jefe Administrativo y Jefe de Servicio ..... 848,88 €  
 Resto de categorías ..... 916,57 €

Cada paga extra corresponde a un computo anual; el personal que ingrese o cese en EMASA, percibirá la parte proporcional que le corresponda en base a dicho computo.

De acuerdo con dicha norma convencional la paga de marzo se devenga por los servicios prestados entre el 1 de marzo de cada año al 28 o 29 de febrero del siguiente año, la paga de verano se devenga por los servicios prestados entre el 1 de julio de cada año al 30 de junio del siguiente año, la paga de diciembre se devenga por los servicios prestados entre el 1 de diciembre de cada año al 30 de noviembre del siguiente año, mientras que la paga de septiembre por los servicios prestados entre el 1 de septiembre de cada año al 31 de agosto del siguiente.

ARTICULO 30.- BOLSA DE VACACIONES. Se abonará 214,36 € en la nómina del mes que cada trabajador disfrute de sus vacaciones. En caso de que el trabajador divida las vacaciones en quincenas, dicha cantidad se dividirá y se abonará en partes iguales.

ARTICULO 31.- ANTIGÜEDAD. Se abonará por trienios vencidos y linealmente a razón de 37,72 € mensuales, 14 veces al año; es decir en 12 mensualidades y las pagas extraordinarias de Julio y diciembre.

ARTICULO 32.- HORAS EXTRAS Y COMPENSACION POR REDUCCION DE JORNADA TRABAJADA. Serán horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria semanal establecida en cada momento para los empleados del Sector Público, en el cómputo de un cuadrante aplicable a cada puesto de trabajo y se abonará según se establece en el Estatuto de los Trabajadores, así como dentro del límite legal para su realización, procurando y priorizando en todo momento la contratación de personal frente a la realización de horas extraordinarias. Se establece expresamente que en periodos de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias

Las horas extras se abonarán como indique el trabajador (en metálico o en tiempo).

ARTICULO 33.- DIETA. La empresa abonará 17,15 €, en concepto de media dieta de comida. Además si existiese desplazamiento y ello obligue a pernoctar al trabajador fuera de su domicilio habitual, éste será a cargo de la Empresa se establece una dieta de 70 euros diarios. Si se utiliza vehículo propio se abonará la cantidad por kilómetro que en cada momento venga establecida en el Impuesto de la renta para las Personas Físicas. Dicha dieta se abonará cuando la jornada habitual de trabajo se amplíe en una hora.

ARTICULO 34.- ANTICIPO ACUENTADA NOMINAS. Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuanta de la nomina mensual por un importe no superior al 80% de las retribuciones fijas. Deberán solicitarlo antes del día 15 de cada mes; les será descontado de las percepciones del mismo mes. Será abonado por la empresa en un plazo no superior a 3 días hábiles desde la notificación de la misma (registro de entrada en las oficinas centrales).

CAPITULO IV. ACCION SOCIAL

ARTICULO 35.- AYUDA ESCOLAR. Los trabajadores de EMASA percibirán, en el mes de Agosto, las siguientes ayudas por estudios de sus hijos menores de 25 años en concepto de bolsa de estudios:

- Hasta Primaria .....	199,81 euros
- Secundaria .....	225,00 euros.
- Bachiller y ciclos Formativo.....	250,00 euros.
- Universidad.....	325,00 euros.

Con anterioridad al día 1 de Julio los trabajadores interesados deberán hacer llegar al Departamento de Personal las solicitudes de dichas ayudas. Dichas solicitudes deberán ser ratificadas mediante certificado expedido por el centro docente correspondiente, los cuales deberán ser entregados en el Departamento de Personal con anterioridad al 30 de septiembre.

La Empresa se reserva el derecho de exigir certificado de su cónyuge no percibe ayuda por idéntico concepto.

Este artículo es solo aplicable al trabajador fijo, fijo discontinuo, interino con mas de un año de antigüedad o con contrato laboral de un año como mínimo.

ARTICULO 36.- AYUDA PARA ESTUDIOS. La Empresa abonará el 35% de la matricula, a los trabajadores que realicen cursos reglados, que beneficien, a estimación de la Empresa, el desarrollo de su trabajo.

ARTICULO 37.- INDEMNIZACION POR TRANSPORTE. Los empleados que tengan su residencia fuera del término municipal y dentro del Area de la Mancomunidad de la Bahía, percibirán una indemnización equivalente a la diferencia entre el precio del billete de transporte público regular desde la residencia habitual y el precio del billete del transporte urbano de Cádiz, previo estudio de la documentación y en su caso autorización de la Comisión Paritaria. En el supuesto de tener la residencia habitual fuera d e la mancomunidad se percibirá el equivalente a la localidad de la Mancomunidad más próxima a su domicilio.

Documentación que ha de presentarse:

- Volante de empadronamiento familiar en el que deberá constar las personas que viven en el mismo. Este documento deberá presentarse cada año, eliminándose su concesión a los que no lo aporten en dicho plazo.
- Declaración jurada de que dicha vivienda es la habitual y como tal reside mas de 9 meses al año en la misma.

La Comisión Paritaria puede exigir la presentación de cualquier otra documentación que estime precisa para garantizar el efectivo cumplimiento de la residencia habitual.

Cualquier variación relativa al cumplimiento de los requisitos deberá ser inmediatamente comunicada al Departamento de Personal, procediendo a su pérdida en caso de incumplimiento de cualquiera de los requisitos.

La falsedad en los datos aportados dará lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria.

ARTICULO 38.- GRATIFICACIONES ESPECIALES. La Empresa establece las siguientes gratificaciones especiales para sus empleados fijos:

- Por nacimiento de un hijo .....	100,00 €
- Por trabajar el día de Navidad .....	50,05 €
- Por trabajar el día de Año Nuevo.....	50,05 €
- Por trabajar el día de Reyes .....	50,05 €
- Al cumplir los 20 años de Antigüedad en la empresa .....	600 €
- Al cumplir 35 años de Antigüedad en la empresa .....	1.000 €.

- Por renovación del permiso de conducir en categorías que implique conducción de vehículos de empresa, el coste de la renovación.

**ARTICULO 39.- PERCEPCIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO.** Todo empleado de EMASA en situación de invalidez laboral transitoria, I.T., derivada de accidente de trabajo, percibirá un salario igual al realmente percibido por los conceptos de remuneración reflejados en la nómina de un mes normal de trabajo a la presentación de la documentación por la que se le concede la baja laboral transitoria. Tanto en los conceptos constantes de remuneración, como en la retribución de un mes normal de trabajo. De este modo, se establece abonar el 100% de todos los conceptos integrantes de las nóminas correspondientes de un mes normal, así como los pluses de nocturnidad y festividad que le corresponden por cuadrante asignado con anterioridad.

Asimismo, los días de asuntos propios que el trabajador no pueda disfrutar al estar de baja, serán disfrutados en el año natural si el servicio lo permite, o en su defecto en los dos primeros meses del año siguiente.

**ARTICULO 40.- PERCEPCIONES POR HOSPITALIZACION.** Todo empleado de EMASA en situación de invalidez laboral transitoria, derivada de enfermedad común, mientras permanezca hospitalizado, o por intervención quirúrgica, percibirá un salario igual al realmente percibido por los conceptos de remuneración reflejados en la nómina de un mes normal de trabajo a la presentación de la documentación por la que se le concede la baja laboral transitoria. Tanto en los conceptos constantes de remuneración, como en la retribución de un mes normal de trabajo. De esta forma se establece el mismo crédito que para las percepciones por accidente de trabajo.

**ARTICULO 41.- PERCEPCIONES POR INVALIDEZ LABORAL TRANSITORIA DERIVADA DE ENFERMEDAD COMUN.** Todo empleado de EMASA en situación de I.T. derivada de enfermedad común percibirá durante la primera baja anual el 100% de sus retribuciones constantes desde el primera día de baja. Cuando se trate de la segunda baja en un año natural el 80% de sus retribuciones constantes y a partir de la tercera baja anual el 75% de sus retribuciones constantes. No obstante habrá un seguimiento a nivel de absentismo y recurrencia a nivel individual

Computará a efectos de absentismo la retirada del puesto de trabajo por motivo de enfermedad común cuando sea efectuada de forma reiterada. La I.T. por causa de embarazo dará derecho a percibir el 100% de su salario real siempre conforme a la normativa vigente. Las bajas de I.T. producidas por enfermedad profesional, serán consideradas de la misma manera que las producidas por accidente de trabajo.

Se mantiene la obligación de justificar los días de ausencia al trabajo a través de parte de baja de IT desde el primer día, si bien exceptúa cuatro días a lo largo del año natural con las siguientes condiciones:

La ausencia requiere la comunicación telefónica al centro de trabajo tan pronto sea posible y, en todo caso, durante la primera jornada de ausencia, Ha de quedar acreditado, a juicio de los responsables del centro, que la ausencia está motivada por motivos de enfermedad o accidente. En cualquier caso, a partir del segundo día ha de acreditarse a través de justificante de la consulta médica. El/la empleado/a deberá aportar cualquier documentación que le sea solicitada con el fin de comprobar el correcto uso de dicha excepción.

**ARTICULO 42.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.** Los trabajadores de EMASA con una antigüedad superior a un año podrán solicitar anticipos por un importe no superior a tres mil quinientos euros anuales; en caso de concesión, deberá reintegrarlo, sin intereses, mediante descuentos iguales en la nómina de los 18 meses siguientes. La comisión paritaria decidirá la oportunidad de concesión en cada caso, teniendo siempre preferencia en su cobro aquel trabajador que nunca halla solicitado un anticipo reintegrable; del mismo modo dicha comisión paritaria podrá dar prioridad a aquellos trabajadores que presente una causa de especial sensibilidad social o familiar. En caso de finalización de la relación contractual entre el trabajador y la empresa, se deberá reintegrar la cantidad adeudada en ese momento por el trabajador.

No se podrá solicitar o conceder una nueva petición hasta tanto no se haya cancelado el anticipo anterior.

**ARTICULO 43.- POLIZA DE SEGURO.** EMASA suscribirá una póliza de seguro de vida para sus empleados, cubriendo los riesgos y por los importes siguientes:

- Incapacidad permanente total .....	18.000 €
- Incapacidad permanente absoluta .....	18.000 €
- Fallecimiento .....	18.000 €
- Muerte por accidente .....	33.000 €
- Muerte accidente circulación .....	50.000 €

En el supuesto de que por la alta siniestralidad EMASA no encontrase entidad aseguradora que de la presente cobertura y tuviera que hacer frente a dichas indemnizaciones con medios propios se establece un pago máximo de tres siniestros anuales dejando las posibles contingencias para el ejercicio siguiente. A tal fin se creará una comisión de seguimientos compuesta por el gerente, jefe de personal, encargado de contratación y compras, jefe administrativo y un representante de ellos trabajadores.

**ARTICULO 44.- ACCION SOCIAL.** EMASA permitirá a sus trabajadores hacer uso gratuitamente, con causa justificada, de los servicios públicos que la empresa preste, siempre y cuando ello no represente perjuicio para los demás usuarios y la empresa. Esta acción se extiende a cualquier sociedad en la que EMASA sea máximo accionista. A tal fin se entregarán las correspondientes credenciales de identificación.

Dicha acción social se extenderá también a aquellos trabajadores que se jubilen o prejubilen y acrediten una antigüedad ininterrumpida en la empresa de 10 años como mínimo, tendrán derecho a seguir disfrutando de los servicios públicos que presta la empresa. En el caso del trabajador jubilado o prejubilado, el beneficio de esta acción social recaerá en el propio trabajador y se extenderá como máximo al cónyuge del mismo. El mal uso de esta acción social conllevará la pérdida de dicho beneficio.

En caso de que un trabajador de EMASA derivase en una incapacidad parcial, la empresa lo reubicará en otro puesto en el que este capacitado siempre que sea posible y siempre con una jornada equivalente hasta completar el cien por cien de su anterior salario.

La empresa se compromete que en caso de retirada de carnet de conducir de un trabajador, necesario para su puesto de trabajo, este será reubicado en otro puesto hasta la recuperación del mismo, siempre y cuando la retirada de dicho carnet haya

sido producida por una conducción en situación de emergencia durante su turno de trabajo y determinada por un agente de la autoridad.

El uso de la tarjeta de acceso a los aparcamientos gestionados por la empresa se considera un pago en especie al precio de 35 euros mensuales. El beneficio recaerá en el propio trabajador.

#### CAPITULO V. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

**ARTICULO 45.- JORNADA.** La jornada de trabajo será la establecida legalmente en cada momento siendo actualmente de 37,5 horas semanales. Dentro de la jornada diaria, los trabajadores tendrán derecho a 30 minutos de descanso considerados como tiempo efectivo de trabajo, (tiempo de bocadillo). Todo el personal dispondrá de una reducción de una hora en su jornada entre los días 01 de junio y 30 de septiembre; en carnavales conforme al calendario oficial del Ayuntamiento de Cádiz y desde el Domingo de Ramos hasta el Domingo de Resurrección en Semana Santa y la festividad de Navidad desde el día 22 de Diciembre hasta el día 7 de enero ambos inclusive.

Asimismo, el personal de EMASA que trabaje en el turno de tarde los días 24 y 31 de diciembre se adelantará la hora de salida del horario habitual a las 21 horas. Esta reducción se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

En el caso de que dos trabajadores de igual categoría deseen cambiar el turno entre ellos. Podrán hacerlo siempre y cuando lo comuniquen por escrito con una antelación mínima de 72 horas. Asimismo, el personal podrá realizar cambios de centros o rutas, comunicándolos con 3 días de antelación, siempre que no afecte al servicio y que se garantice la rotación periódica y no esporádica por todos los centros de trabajo o ruta.

Todo personal de EMASA, podrá cambiar de turno y centro de trabajo en aquellas vacantes que estén ocupadas por personal de ETT, siempre que se comunique con un mínimo de antelación de una semana, para así permitir el cierre de los cuadrantes con la empresa temporal.

La distribución de la jornada laboral y el cuadrante de horarios correspondiente a cada categoría laboral quedan reflejados en el ANEXO N° 3.

**ARTICULO 46.- VACACIONES.** Todo el personal de EMASA, tiene derecho a 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o por el tiempo que corresponda proporcionalmente si el tiempo de servicios prestados durante el año fuera inferior. Los días de vacaciones se podrán fraccionar por días sueltos

**ARTICULO 47.- CALENDARIO DE VACACIONES.** La comisión paritaria de seguimiento programará la concesión de vacaciones confeccionándose al efecto en el mes de octubre el calendario de las mismas para el año siguiente, a fin de que los trabajadores tengan conocimiento el mes asignado para su disfrute con suficiente antelación. No podrán variarse unilateralmente los periodos resultantes de dicha asignación, si bien se admitirá el intercambio por acuerdo entre dos trabajadores de igual categoría y centro de trabajo.

Cada servicio presentará un cuadrante anual, el cual deberá ser aprobado por la empresa, y será valorado en comisión paritaria.

**ARTICULO 48.- VACACIONES DE NAVIDAD, PUENTE Y DIA DEL EMPLEADO PUBLICO.** Todo el personal de EMASA tendrá derecho a disfrutar 3 días libres durante la fiesta de navidad en unos de los siguientes turnos: Primer turno: 24, 25 y 26 de diciembre. Segundo Turno: 31 de diciembre, 1 y 2 de enero. Los trabajadores disfrutarán como libranza efectiva los días siguientes: 25 de diciembre, 1 y 6 de enero. EMASA celebrará el día empleado público el último viernes del mes de junio, considerándose el mismo como día festivo pudiendo ser sustituido por un día a elección del trabajador.

Con la antelación debida se confeccionará en cada centro de trabajo un candelario a fin de que el disfrute de los citados días no conlleve la realización de horas extraordinarias. Aquellos trabajadores que no tengan incluidos estos días en cuadrantes, tendrán derecho a trasladar los días a otra fecha. EMASA concede un puente al año; para ello concertará con la representación social su concreción, así como las medidas necesarias para evitar que provoque la realización de horas extraordinarias. Dichas concesiones no significarán reducción de trabajo efectivo en el cómputo anual.

Los trabajadores disfrutaran como libranza efectiva los días siguientes 24, 25, y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero.

Un día de puente al año cuyo disfrute se distribuirá como máximo al 50% por la plantilla adscrita a cada unidad o servicio, atendiendo a las necesidades del servicio.

**ARTICULO 49.- LICENCIAS.** Todo el personal de EMASA, precisa comunicación escrita y justificación adecuada, tendrá derecho a licencias retribuidas por los días y motivos que a continuación se expone:

- 20 días naturales por matrimonio o inscripción como pareja de hecho.
- 5 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos, y familiares políticos de primer grado.
- 3 días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización (podrán ser disfrutados a voluntad dentro de los días de hospitalización) o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad además de suegros, hijastros así como hermanos y abuelos del cónyuge.
- 3 días naturales por nacimiento de un hijo.
- Cuando dichos casos se produzcan fuera de la provincia el plazo de licencia se prorrogará en dos días en los supuestos b, c y d.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalente.
- Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación académica.
- 6 días de asuntos propios a lo largo del año. Estos días se solicitarán con una antelación no superior a un mes ni inferior a tres días hábiles. Para ello, no necesitaran justificación, admitiendo la empresa que dos trabajadores del mismo sector lo disfruten el mismo día, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.
- Así mismo, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al cumplimiento del sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada sexenio cumplido a partir del octavo trienio.



Asimismo, se estará en cuanto a licencias a la legislación laboral vigente y a la ley de conciliación y vida familiar.

Solo por caso fortuito podrá enlazarse licencia y vacaciones; las causas de licencia acaecidas en periodo vacacional, conlleva la pérdida de aquel beneficio, excepto aquellos trabajadores que estén disfrutando licencia de maternidad o paternidad. Dichas licencias no significan reducción de trabajo efectivo en el cómputo anual.

**ARTICULO 50.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.** Todo trabajador podrá solicitar excedencia voluntaria siempre que tenga contrato indefinido en la empresa. EMASA, con sujeción a lo legalmente establecido al respecto, deberá resolver la petición en un plazo máximo de 15 días naturales a contar desde la fecha de presentación de la solicitud. No podrá solicitarse excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. No se percibirá retribución alguna ni se computará este periodo de excedencia a efectos de antigüedad ni de sus repercusiones económicas. Este derecho sólo podrá ser de nuevo ejercitado por un mismo trabajador si ha transcurrido desde la reincorporación un periodo de tiempo igual al de la excedencia siendo el límite máximo de este periodo de 4 años. Asimismo tendrá derecho a su reserva del puesto de trabajo, para acceder al mismo una vez finalizado dicho período. En caso de incorporarse antes del tiempo solicitado se deberá preavisar con 30 días antes de la incorporación al puesto de trabajo.

En todo caso se deberá estar a la normativa vigente al momento de cada solicitud, a la vez que por parte de la empresa se reservará dicho puesto de trabajo.

**ARTICULO 51.- LICENCIA NO RETRIBUIDA.** Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán hasta tres meses de licencia al año no retribuida, con el límite máximo del 5% de la plantilla existente en el momento de la solicitud. No se percibirá retribución alguna ni se computará este periodo a efectos de antigüedad. Se solicitará con treinta días de antelación.

El seguimiento del cumplimiento de dicho artículo se regulará por la Comisión paritaria. (PARITARIA 2010)

**ARTICULO 52.- EXCEDENCIA ESPECIAL.** Son causas de excedencia especial del personal las siguientes:

- Por nombramiento o elección, para cargo público o de representación sindical extraempresarial, cuando su ejecución sea incompatible con la normal asistencia al trabajo.

- Por nacimiento o adopción de hijo; tres años de excedencia.

- Aquellos supuestos previstos legalmente.

- El personal que se encuentre en esta situación de excedencia especial, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y al cómputo de los efectos económicos por antigüedad por todo el tiempo de duración de la misma, no percibiendo durante tal período retribución alguna. Los excedentes especiales se incorporarán a sus puestos de trabajo en el plazo de treinta días, una vez desaparecida la causa que motivó tal situación.

**ARTICULO 53.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.** Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El trabajador que tenga en atención a un hijo, o cónyuge o pareja de hecho, disminuido físico o psíquico cuya minusvalía sea del 35% o de persona de la que el trabajador tenga asignada judicialmente la patria potestad, y que además dependa directamente del trabajador, con previa acreditación de dicha circunstancia, determinará una reducción de la jornada del 15% sin merma de sus retribuciones, a convenir con la empresa en su aplicación. La acreditación de la dependencia económica y familiar se realizará mediante copia de la declaración del IRPF y certificado de convivencia. Esta prestación será revisable anualmente en Comisión paritaria.

Se adopta el siguiente acuerdo de revisión para la reducción de la jornada de la guarda legal de menores de catorce años:

1.- Hasta los primeros 12 años lo que se establece en el art. 37 del estatuto de los trabajadores.

2.- En caso de que a partir de esa fecha se vuelva a solicitar la prórroga, esta será por los dos años restantes íntegros hasta cumplirse los catorce años máximos previsto en este apartado.

#### CAPITULO VI. FORMACION PROFESIONAL Y PROMOCION INTERNA

**ARTICULO 54.- FORMACION, RECICLAJE Y PERFECCIONAMIENTO.** De conformidad con lo dispuesto en el art. 22 del estatuto de los trabajadores y para facilitar la formación profesional y promoción del trabajo, el personal afectado por este convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios:

1.- Estudios para la obtención de un título académico o profesional.

a.- Los trabajadores que realicen los estudios para la obtención de un título académico, tendrán facilidades para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

b.- Tendrán derecho asimismo al tiempo de licencia retribuidas para asistir a exámenes en los términos establecidos en el art. Corresponente de este convenio.

2.- Cursos de perfeccionamiento profesional no organizados por EMASA.

Los trabajadores que soliciten los cursos que se refiere este apartado tendrán los siguientes derechos y beneficios:

a.- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para facilitar la asistencia a los cursos, cuando la organización del trabajo lo permita.

b.- Si la organización del trabajo no permite la adaptación de jornada a que se refiere al apartado anterior, el trabajador podrá solicitar la reducción de la misma, hasta un 50% de su duración, con reducción de sus retribuciones en la misma proporción. En

ambos supuestos el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que se acredite que la realización de los mismos coincide con los días de trabajo, conforme al cuadrante anual y no a los cambios entre trabajadores. En ningún caso se producirá merma en cuanto a los 22 días hábiles de vacaciones anuales.

c.- Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

3.- Curso de perfeccionamiento profesional organizado por EMASA. Además de los derechos y beneficios contemplados en los apartados anteriores, a los trabajadores les será computado como tiempo efectivo de servicio en la empresa el que se utilice para la asistencia a los citados cursos. En caso de coincidir dichos cursos con la libranza del trabajador le corresponderá al mismo dos horas libres por cada hora del curso.

Se procurará formar a trabajador en conocimiento profesionales mínimos que posibiliten una formación adecuada para poder alcanzar una superior categoría profesional dentro de la plantilla.

**ARTICULO 55.- PROMOCION DEL PERSONAL.** La empresa preverá con la mayor antelación posible las ampliaciones de plantilla que sean necesarias. Creará un sistema de promoción profesional para el personal, con objetos de cubrir internamente tanto las vacantes que se produzcan como las plazas de nueva creación. Se procederá a la oferta general de empleo en el caso de que el sistema anterior no cubra totalmente las nuevas necesidades de plantilla, siguiendo el procedimiento establecido en el art. 13.

**ARTICULO 56.- REGIMEN DE LA SEGUNDA ACTIVIDAD.** - Se contempla la posibilidad de que un trabajador pase a la situación de segunda actividad, creando para su estudio y valoración una comisión específica compuesta por representante de los trabajadores y de la empresa.

Passarán a la situación de segunda actividad los trabajadores que tengan disminuidas las aptitudes físicas o psíquicas y sensoriales necesarias para el desempeño de sus tareas, derivadas de cualquier enfermedad o proceso patológico, físico o psíquico, siempre que no de lugar a una incapacidad permanente: así como que pueda realizar la mayor parte de sus funciones. En caso contrario se estaría ante un supuesto de reclasificación profesional.

Dicha disminución físico-psíquica-sensorial será determinada por informe médico de la empresa en base al correspondiente reconocimiento médico y demás pruebas pertinentes.

En el informe médico se hará constar la cronicidad de la enfermedad que será requisito indispensable para el posible pase a la segunda actividad.

La segunda actividad se desarrollará en otro puesto de trabajo adecuado a la categoría profesional del trabajador y siempre que sea posible no supondrá cambio de centro de trabajo. El pase a la situación de segunda actividad no supondrá una disminución de las retribuciones del trabajador.

El trabajador interesado en pasar a situación de segunda actividad, siempre que reúna las características señaladas, deberá presentar solicitud ante la comisión de segunda actividad, adjuntando el informe médico correspondiente.

Para el estudio y valoración de las solicitudes de segunda actividad se crea una comisión de segunda actividad compuesta por dos representantes de la empresa, dos representantes de los trabajadores y un miembro en representación de cada sección sindical firmante del convenio. Como secretario actuará el jefe de Personal o la persona en la que este delegue. Únicamente tendrán voz y voto los representantes de la empresa y de los trabajadores no así los de las secciones sindicales que tendrán solo voz pero no voto. La comisión dará cuenta de su decisión al trabajador y a la comisión paritaria.

**ARTICULO 57.- INCOMPATIBILIDADES.** Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de este convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades; de manera particular la Ley 53/1984, de 26 de diciembre y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril. Como consecuencia de lo anterior, cada trabajador esta obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector publico u otra actividad privada que pudiera resultar incompatible con el puesto de trabajo que desempeña, en el ámbito de aplicación del presente convenio. La comisión resolverá las peticiones de compatibilidad.

**ARTICULO 58.- FOMENTO DE EMPLEO.** La jubilación será obligatoria conforme a la normativa vigente. La vacante producida será cubierta conforme al convenio, de forma inmediata tanto la de jubilación como la producida por una baja de larga duración por enfermedad de otro trabajador. El sistema de provisión de vacantes será el descrito en los artículos anteriores; para ello se iniciará el proceso con la suficiente antelación. La representación de los trabajadores intervendrá en el desarrollo del procedimiento. Anualmente se negociará la relación de puestos de trabajo del ejercicio siguiente.

**ARTICULO 59.- JUBILACION FORZOSA.** La edad de jubilación establecida conforme a la normativa vigente, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos mínimos de carencia para la jubilación; en estos supuestos, la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos mínimos de carencias establecidos por la Seguridad Social.

**ARTICULO 60.- JUBILACION VOLUNTARIA.** Conforme a la normativa en vigor en cada momento, los trabajadores tendrán derecho a una prima por jubilación voluntaria en la cuantía que a continuación se determina en función de los años de anticipación a la forzosa:

2 años ..... 7.000,00 €

1 año ..... 3500,00 €

Se acuerde que se reserve el puesto de trabajo durante de dos años de todo aquel trabajador sobre el que se dicte resolución de Incapacidad de cualquier tipo.

#### CAPITULO VII. SEGURIDAD E HIGIENE

**ARTICULO 61.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.** De conformidad con la normativa vigente y dada las condiciones especiales del trabajo propio de EMASA, tanto la empresa como sus trabajadores prestarán atención preferente a las cuestiones de seguridad e higiene y salud en el trabajo. Se tendrá especial cuidado en:

1. Cumplir las disposiciones de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas fueren de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo, por razón de las actividades que en ellos se realicen.

2. Adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que pueden afectar a la vida, integridad física y salud de los trabajadores.

3. Tomar las medidas necesarias para hacer accesibles en los locales y puestos de trabajo, a los trabajadores en condiciones físicas disminuidas, eliminando barreras arquitectónicas y obstáculos que dificulten su movilidad física.

4. Prever cuando fuere preciso tanto para la protección como para el mantenimiento de la maquinaria, herramientas materiales y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad.

5. Tener a disposición del personal, en su puesto de trabajo, un ejemplar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el Trabajo.

6. EMASA llevará a cabo las gestiones oportunas a fin de que los trabajadores cuenten con asistencia médica, a través de una Mutua Patronal.

7. Los trabajadores tendrán derecho a los reconocimientos médicos, iniciales y anuales que serán garantizados por EMASA. La dirección procurará que las revisiones médicas se hagan en tiempo de trabajo efectivo.

8. EMASA, dotará de filtros, u otras medidas preventivas similares, a los monitores y pantallas de TRC. Asimismo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que en cada momento sea de aplicación.

9. Durante el periodo de embarazo se tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, cuando se estime que la permanencia en este, resulte perjudicial para la madre o el feto y especialmente en los casos que se trabaje con pantallas y monitores de TRC. El comité de Seguridad e higiene es el órgano competente para decidir dichos cambios de puesto de trabajo.

10. Se garantiza la confidencialidad en los datos de reconocimiento médicos. Se condiciona la formación en materia de Seguridad y Salud en el trabajo a las condiciones económicas de la Empresa.

11. EMASA establecerá los medios para permitir el uso de instalaciones destinadas a una mejora en materia de salud para aquellos trabajadores que la Mutua de accidente a la que esta adscrita EMASA lo aconseje.

No obstante, se emplaza al Comité de seguridad y salud para que decida si el coste de dicho servicio será abonado total o parcialmente por la Empresa.

**ARTICULO 62.- DELEGADOS DE PREVECIÓN.** De acuerdo con de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, se designarán dos delegados de prevención cuyas competencias y facultades vienen recogidas en dicho cuerpo normativo.

**ARTICULO 63.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.** De conformidad con lo establecido en la ley de prevención de Riesgos Laborales, se constituirá el comité de Seguridad y Salud. Dicho comité será paritario; será presidido por el gerente o persona en quien delegue. En el desempeño de su cometido el comité de seguridad y salud ejercerá las funciones y competencias que le atribuya la normativa vigente. EMASA facilitará a todos los trabajadores las prendas o equipos de protección que proceda, según la ordenanza general; el comité valorará y hará las propuestas oportunas en cada caso. Como tramite obligatorio deberá comunicar a la empresa las anomalías o deficiencias detectadas, con carácter previo al ejercicio de cualquier acción legal o denuncia; pasado un tiempo prudencial nunca más allá de quince días, sin ninguna actuación correctora, se denunciará ante el órgano oficial competente.

**ARTICULO 64.- ROPA DE TRABAJO.** El personal de EMASA que esté encuadrado en una de las siguientes categorías profesional, estará uniformado durante su jornada laboral:

Cajera	Limpiador	Controlador nocturno	Jefe de servicio
Especialista polivalente	Conductor de UMA	Vigilante de Zona Azul	

En el anexo nº 4 se detallan las prendas de uniformidad con que se dotará a cada empleado en su categoría correspondiente, así como el tiempo previsto de vida útil.

**ARTICULO 65.- UNIFORMIDAD.** Es obligación del personal el uso del uniforme y distintivos, pasando su propiedad al vencimiento de la vida útil que tengan asignadas las prendas, siendo cada uno responsable de la conservación y buen uso de las mismas durante este periodo.

El vestuario tanto de invierno como de verano se solicitará tanto el de invierno como el de verano del 1 al 30 de enero, debiendo ser entregado antes de día 30 de abril. Transcurrido este plazo toda aquella persona que no haya solicitado uniformidad, la empresa entenderá que no necesita vestuario para dicho periodo, salvo aquellas prendas que sean EPIS.

**ARTICULO 66.- DEVOLUCION.** Los trabajadores que por cualquier circunstancia cesen en la Empresa, deberán devolver todas las prendas integrantes del uniforme así como los distintivos que se les hubieran entregado y estuvieran en período de vida útil.

**ARTICULO 67.- REPOSICION DE PRENDAS.** En caso de deterioro del uniforme por causa imputable al trabajador, le será debidamente repuesto, a su cargo. Si la causa del deterioro no es imputable al trabajador, le será repuesta la prenda deteriorada, sin cargo, contra entrega de la inutilizada.

#### CAPITULO VIII. DERECHOS SINDICALES

**ARTICULO 68.- GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES.** Sin perjuicio de la Ley 1/1995, y de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto:

1.- El Comité de Empresa es el órgano de representación colegiada de los trabajadores para la defensa de sus intereses. En aquellas en las que el censo sea inferior a 50 trabajadores, dicha competencia será ejercida por el Delegado, o Delegados de Personal.

2.- A estos efectos, se considerará que la totalidad de establecimientos dependientes de EMASA, constituyen un único centro de trabajo.

El Comité de Empresa y/o los Delegados de Personal dispondrán de un local adecuado y apto para la actividad propia de su representación.

**ARTICULO 69.- DELEGADOS DE PERSONAL.** La representación de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores corresponde a los Delegados de Personal. Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante la Empresa la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas legalmente para el Comité de Empresa.

#### ARTICULO 70.- SECCIONES SINDICALES.

1.-EMASA respetará el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar actividades sindicales, recaudar cuotas y distribuir información sindical dentro y fuera del horario de trabajo, sin perturbar la actividad normal del mismo. No podrá condicionar el empleo de un trabajador el hecho de que esté o no afiliado, ni coaccionarse a que renuncie a su afiliación sindical; tampoco a despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

2.-A los afiliados que lo soliciten por escrito, les será descontada en nómina la cuota sindical.

3.-En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos podrán insertar sus comunicados e información.

4.- Las Secciones Sindicales tendrán derecho a la utilización de un local en el que puedan desarrollar sus actividades.

5.-Los Delegados Sindicales, tendrán los derechos establecidos en la legislación vigente.

**ARTICULO 71.- GARANTIA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.** Además de las garantías previstas en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo y la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto, los representantes de personal dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas. La utilización del crédito de horas tendrá carácter preferente, con la única limitación de comunicar previamente su inicio. En supuestos debidamente justificados este crédito podrá ser razonablemente ampliado. El crédito de horas mensuales podrá ser acumulado a cualquiera de sus componentes, comunicándolo con la antelación suficiente. La acumulación de horas en uno o varios miembros de los representantes se pactará con especificación de la distribución horaria que se adopte.

**ARTICULO 72.- DERECHO DE REUNION.** Se podrán convocar cuatro reuniones o asambleas al año dentro del horario de trabajo con un cómputo global máximo de seis horas anuales, previa solicitud a la dirección; ésta accederá siempre y cuando se garantice el correcto funcionamiento de la Empresa.

Están legitimados para convocar asamblea de trabajadores y solicitar su autorización:

- El comité de empresa o delegados de personal.
- Las secciones sindicales firmantes de este convenio siempre que la realicen conjuntamente para tratar temas de interés general, con un mínimo de dos de los firmantes.
- El 33% de la plantilla.

Se formulará con una antelación de tres días y se realizará al final de la jornada. Se señalará la hora y lugar de celebración y el orden del día a tratar. La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

Cuando las reuniones han de tener lugar dentro de la jornada de trabajo habrán de cumplirse también los siguientes requisitos:

- Que se convoque la totalidad del colectivo de que se trate.
- Que no rebase un total de seis horas anuales.

**ARTICULO 73.- PARTICIPACION SINDICAL.** El derecho de participación de los trabajadores, considerado consustancial a una sociedad democrática, es reconocimiento amplio del derecho de los trabajadores a ser corresponsables y coprotagonistas en las decisiones que les afecten. Un representante de los trabajadores tendrá derecho a participar con voz y sin voto en el órgano de dirección de EMASA, conforme viene recogido en los actuales estatutos de la sociedad.

#### CAPITULO IX. CLASIFICACION DEL PERSONAL Y DEFINICION DE PUESTOS DE TRABAJO

**ARTICULO 74.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.** El personal al que le es aplicable este Convenio Colectivo se clasifica en cinco grupos; dentro de cada grupo se contemplan varias categorías profesionales.

GRUPO I. -	TITULADO GRADO MEDIO
GRUPO II. -	JEFE DE EXPLOTACION
	JEFE ADMINISTRATIVO
GRUPO III. -	JEFE DE SERVICIO
	OFICIAL ADMINISTRATIVO N. A Y N. B.
	ESPECIALISTA POLIVALENTE
	ESPECIALISTA MULTIFUNCION
GRUPO IV. -	CONDUCTOR DE UMA
	CONTROLADOR DE ESTACIONAMIENTO REGULADO
	CAJERA PARKING
	CONTROLADOR NOCTURNO
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
	CAJERO
GRUPO V. -	LIMPIADOR

**ARTICULO 75.- DEFINICIONES.** Las definiciones de las distintas categorías profesionales así como el detalle de funciones a realizar, se entenderán descritas con carácter enunciativo y no limitativo; en consecuencia, deben considerarse implícitos, en cada una de ellas los cometidos conexos y congruentes que sean objetivamente necesarios para la realización del trabajo y desarrollo de las funciones descritas para cada categoría. Cada empleado de EMASA tiene reconocida una categoría profesional y está adscrito a una Sección; ésta última solo se modificará en casos excepcionales y por el tiempo mínimo imprescindible.

**ARTICULO 76.- TITULADO DE GRADO MEDIO.** Está en posesión del correspondiente título profesional expedido por el centro universitario legalmente facultado para ello, y desempeña las funciones propias de su titulación en el puesto de trabajo de dirección intermedia que ocupa. Realiza las actividades generales que le encomienda el gerente, así como, bajo su propia responsabilidad, aquellas concretas para las que esté facultado al amparo de su titulación profesional. Desempeña la misión de Director Técnico-Comercial. Dirige los departamentos técnicos, I+D y compras. Orienta y dirige las tareas del Jefe de Explotación y los Jefes de Servicio y demás personal que tenga a su cargo; propone medidas correctivas para el personal sobre el que tenga jerarquía.

**ARTICULO 77.- JEFE ADMINISTRATIVO.** Es el que a las órdenes del Gerente asume la responsabilidad de la gestión del departamento administrativo, sin perjuicio de su personal participación en el trabajo. Ante acontecimientos concretos, a fin de prestar al departamento técnico el apoyo administrativo necesario, deberá facilitar al Director Técnico el personal humano necesario para tal fin.

**ARTICULO 78.- JEFE DE SERVICIO.** Es responsable del funcionamiento y operatividad del servicio o servicios a su cargo. Está a las órdenes directas del Director Técnico y del Jefe de Explotación. Coordina actividades necesarias para la consecución de objetivos preestablecidos sin perjuicio de su personal participación en el trabajo, con iniciativa y responsabilidad, ajustándose a las normas emanadas de la Dirección. Es responsable de las tareas de mantenimiento; debe proponer mejoras y se le reconoce la capacidad de iniciativa, por conocimiento y experiencia, encaminada al logro de un alto nivel de calidad en la prestación del servicio.

Atendiendo a los criterios organizativos de la dirección, ésta podrá determinar el desarrollo de dicha función en régimen de jornada partida, sin que ello implique una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo. Igualmente atenderá las posibles reclamaciones de usuarios relacionados con su área de servicio, del mismo modo efectuará las siguientes tareas:

- 1.- Mantenimiento de parquímetros, volcado, reparto y recogida de terminales.
- 2.- Recaudación de los parquímetros de Zona Azul y cajeros automáticos de aparcamientos, así como su traslado al punto donde la empresa determine la entrega de los fondos.
- 3.- Igualmente deberá participar en las tareas propias del personal integrado dentro de sus áreas de servicios.
- 4.- Será responsable de la gestión de repuestos almacenes fungibles propia de su área de servicio.
- 5.- Lectura de partes de incidencia o similares para una vez filtrados, poner en conocimiento de los superiores los asuntos más importantes.

**ARTICULO 79.- OFICIAL ADMINISTRATIVO NIVEL A Y B.** El Oficial Administrativo nivel A es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y con completo conocimiento de inferior categoría realizan tareas de responsabilidad relacionadas con la sección de destino, así como otras que requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. El Oficial Administrativo nivel B es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional, realiza funciones administrativas con iniciativa y responsabilidad. Igualmente realizará todas aquellas actividades que sean inherentes a su categoría profesional dentro del marco de la gestión y del objeto social de la empresa. Empleará como elementos auxiliares el ordenador, la máquina de escribir, la calculadora, la fotocopiadora, el facsímil y el teléfono.

**ARTICULO 80.- ESPECIALISTA POLIVALENTE.** Es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional, realiza funciones de mantenimiento y vigilancia con iniciativa y responsabilidad. Igualmente realizará todas aquellas actividades que sean inherentes a su categoría profesional dentro del marco de la gestión y del objeto social de la Empresa encaminada al logro del correcto funcionamiento de los equipos y demás elementos de las instalaciones y dependencias de EMASA. Su campo de actuación se circunscribirá a los aparcamientos subterráneos y parquímetros de zona azul, ampliándose paulatinamente a todos los campos de actividad de EMASA después de la correspondiente formación y adaptación profesional.

**ARTICULO 81.- ESPECIALISTA MULTIFUNCION.** Es el trabajador que reúne dentro de sus funciones las recogidas en los artículos: 83 (Especialista Polivalente), 86 (controlador de estacionamiento regulado), 85 (Conductor de UMA) y 90 (Cajero) del presente Convenio Colectivo.

Los cometidos que realice en cada momento, serán determinados por la Dirección a requerimiento de las necesidades del servicio, extendiéndose a trabajos de: mecánica, albañilería, fontanería y soldadura, tanto eléctrica como autógena. Su salario será idéntico al estipulado para la categoría de Especialista Polivalente, según se recoge en la tabla salarial del vigente convenio. La persona que ejerza dicha función percibirá un plus de 107,19 Euros al mes, excepto el mes de vacaciones.

**ARTICULO 82.- CONDUCTOR DE UMA.** Es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional realiza las funciones encomendadas al SEROMU con iniciativa y responsabilidad en la realización de las tareas encomendadas. Es titular de un permiso de conducción B y C o superior, complementado con el E, tiene la función de conducir cualquier vehículo de EMASA, con remolque o sin el, así como la de realizar las oportunas operaciones de enganche y arrastre para retirar de la vía pública los vehículos cuya remoción disponga la Policía Local. Comprobar diariamente el correcto funcionamiento del vehículo que le sea asignado y de sus mecanismos. Es responsable del vehículo asignado, de su conservación, de su limpieza y de las operaciones de arrastre que efectúe en su turno de trabajo. Expedir facturas y recaudar el importe correspondiente a operaciones solicitadas por particulares; igualmente recaudará las tasas cuando la operación ordenada por la Policía Local no supere la fase de iniciación.

**ARTICULO 83.- CONTROLADOR DE ESTACIONAMIENTO REGULADO.** Es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional, realiza las funciones encomendadas al servicio de Zona Azul con iniciativa y responsabilidad en la realización de las tareas encomendadas.

Tiene la función de control del cumplimiento de las normas de estacionamiento limitado por parte de los vehículos; propuesta de denuncia a aquellos vehículos que estén infringiendo dichas normas. Ordenanza Municipal de Circulación o Ley de Seguridad Vial; vigilancia de los vehículos estacionados en su zona así como auxilio a la Policía Local a su demanda. Efectúa, mediante el terminal informático, labores de muestreo para conocer los índices de ocupación y cumplimiento, así como la pesquisa de vehículos en Orden de busca y captura. Además, realiza el seguimiento y notificación del correcto funcionamiento de los parquímetros, a fin de detectar cualquier anomalía en los mismos, debiendo comunicar con el servicio de mantenimiento para solventarla a la mayor brevedad. Realiza la recaudación de la zona que tenga asignada o acompaña al recaudador conduciendo el vehículo de la empresa.

**ARTICULO 84.- CAJERA PARKING.** Es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional realiza las funciones administrativas, de recaudación y de vigilancia en los aparcamientos subterráneos, con iniciativa y responsabilidad en la realización de las tareas encomendadas. Durante su turno custodia las existencias efectivas, los justificantes y la documentación soporte de sus actuaciones. Al finalizar su turno de trabajo debe efectuar el arqueo de caja y rellenar los informes de operaciones efectuadas. Asimismo resuelve las incidencias y anomalías, que se presenten en su turno en el Parking; para los que esté debidamente capacitado e instruido. Coordina y supervisa el trabajo del limpiador. Los días a devolver a este colectivo será los fines de semana o en negociación entre empresa y este colectivo.

**ARTICULO 85.- CONTROLADOR NOCTURNO.** Es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional realiza las funciones administrativas y de vigilancia en los Aparcamientos subterráneos, con iniciativa y responsabilidad, en el turno de noche. Durante el turno de noche, custodia las existencias efectivas, los justificantes y la documentación. Igualmente resuelve las incidencias o anomalías que detecte en su turno siempre que esté capacitado y formado para ello. Realiza todas aquellas actividades programadas, previstas por su jefe inmediato, inherentes a su categoría profesional y encaminadas al logro de un correcto funcionamiento o mejor presentación de los equipos y demás elementos de las instalaciones y dependencias de los aparcamientos subterráneos. Al finalizar su turno de trabajo debe efectuar el arqueo de caja, rellenar los informes de operaciones efectuadas y preparar la valija para su envío a las Oficinas Centrales. Dicho trabajador tendrá derecho al intercambio de aparcamiento en un mismo turno cuando el aparcamiento al que solicita cambiar este ocupado por personal de la ETT. Tendrá derecho a la elección de sus días de devolución dentro del cuadrante, siendo esto condicionado a disponer la empresa de los intercambios quincenales durante el mes de octubre; así como a la entrega de los cuadrantes al personal que se designe y a la devolución y aceptación del mismo en el mes de Noviembre.

**ARTICULO 86.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO.** Es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional, realiza las funciones administrativas encomendadas, con iniciativa y responsabilidad limitada. Realiza operaciones elementales de administración y tareas burocráticas de carácter repetitivo, determinadas de manera precisa y específicas; igualmente ejecuta trabajos puramente mecánicos inherentes a las tareas de oficina. Su trabajo es supervisado, en su caso, por un Oficial Administrativo. Empleará como elementos auxiliares los mismos que el Oficial Administrativo. Eventualmente y por las licencias ordinarias previstas en la legislación vigente, sustituye al Oficial Administrativo.

**ARTICULO 87.- CAJERO.** La categoría de cajero tendrá las mismas retribuciones que la categoría de cajera de parking, y hará indistintamente las funciones de controlador nocturno y de cajera de parking, en cualquiera de los turnos de mañana, tarde o noche.

**ARTICULO 88.- LIMPIADOR.** Es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional, realiza las tareas de limpieza y baldeo. Transitoriamente llevará a cabo la limpieza de las Oficinas centrales. Asimismo llevará a cabo la limpieza, periódica o extraordinaria del exterior de las máquinas expendedoras de tickets de la Zona Azul.

**ARTICULO 89.- AUXILIAR DE MOVILIDAD.** Es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional realiza las funciones de movilidad que se introduzcan conforme al objeto social de la empresa, con iniciativa y responsabilidad limitada.

**ARTICULO 90.- OPERADOR/A CENTRO DE TELEGESTION.-** Es quien aparte de asumir las funciones de cajero/a de aparcamiento, también manipula y controla los ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Tienen que saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como error de operación o de máquina. Visualización de cámaras como apoyo a la gestión y explotación de aparcamientos. Preparación de documentación de incidencias. Comunicación al personal del aparcamiento o de mantenimiento de incidencias detectadas en los aparcamientos. Atención de llamadas e interfonía. Elaboración de informes y estadísticas de fila actividad desarrollada en el centro de control."

Dicha categoría tendrá un salario base de 1.726,88 €, un plus de convenio de 226,83 € y un complemento por condiciones especiales de la telegestión que retribuye las especiales características y condiciones que el puesto tiene con carácter permanente de 174 €. Precisamente en base a dichas características especiales dicha categoría profesional trabajará los festivos excepto el día de Navidad, día de Año Nuevo y Festividad de Reyes.

#### CAPITULO X. MERITOS Y PREMIOS; FALTAS Y SANCIONES

**ARTICULO 91.- REGIMEN DE PREMIOS POR MERITOS.** Se establece un sistema de reconocimiento de méritos con el fin de premiar las actuaciones sobresalientes que excedan notablemente de los normales deberes profesionales así como las sugerencias, debidamente planteadas y posteriormente llevadas a cabo con éxito que representen una mejora sustancial en la operatividad de EMASA, en la disminución del gasto o en el incremento del resultado de la explotación de los servicios. Se creará una Comisión Paritaria para la evaluación de las actuaciones y de las sugerencias, así

como para baremar el premio que en cada caso corresponda al titular del acto meritorio o de la sugerencia exitosamente adoptada. EMASA crea un fondo anual de 6.010,12 euros para tal efecto.

**ARTICULO 92.- REGIMEN DISCIPLINARIO.** Se considerará falta toda acción u omisión voluntaria que suponga infracción de los deberes y obligaciones impuestos por las disposiciones legales vigentes, así como las que se detallan en el texto del presente convenio.

**ARTICULO 93.- FALTAS.** Concretamente se considerarán faltas laborales aquellas actuaciones injustificadas que atenten a la moral; a la asistencia y permanencia en el puesto de trabajo; al respeto, corrección y buen trato entre el personal de la empresa y con los usuarios; a la limpieza, higiene y decoro; a la debida subordinación, obediencia y respeto a los superiores jerárquicos; a la perfecta vigilancia y control de los sistemas y equipos; y en general al normal cumplimiento de sus obligaciones profesionales señaladas en los Reglamentos interiores y en las normas generales de organización y funcionamiento dictadas por la Dirección de EMASA.

**ARTICULO 94.- CLASIFICACION DE LAS FALTAS.** Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser clasificadas como leves, menos grave, graves o muy graves. Dicha clasificación se efectuará atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso así como al mayor o menor perjuicio que se cause a la Empresa y al ciudadano en general. Ante la comisión de una falta se valorarán cuantos elementos se estimen de interés en relación a los efectos que pudieran derivarse del hecho o de la omisión en cuestión. La intencionalidad será siempre considerada circunstancia agravante; la falta de intencionalidad será siempre considerada circunstancia atenuante; la fuerza mayor tendrá la consideración de circunstancia eximente de imputabilidad.

**ARTICULO 95.- FALTAS LEVES.** Se considerarán faltas leves, salvo causa de fuerza mayor, las siguientes acciones u omisiones:

- Falta de aseo e higiene personal y corrección en el uso del uniforme.

- Falta de limpieza o descuido en la conservación de las dependencias, servicios, material y útiles de la Empresa.

- No firmar los partes de asistencia o no efectuar el control correspondiente, o no rellenar y firmar el parte diario de trabajo.

- No avisar previamente en caso de falta justificada.

- Falta de puntualidad de hasta cinco minutos no repetidas en el mes.

- En caso de baja por enfermedad, no avisar a la Empresa en tiempo oportuno o no entregar el parte de baja dentro de las setenta y dos horas siguientes a aquellas en que sea extendido por el médico.

- No comunicar puntualmente a la Empresa los cambios de domicilio, así como los datos necesarios para la Seguridad Social.

- En general, el incumplimiento de los deberes, la inobservancia del Reglamento o la inobediencia de órdenes de servicio que sean competentes, por negligencia o descuido excusable, que no puedan constituir una falta de superior categoría.

**ARTICULO 96.- FALTAS MENOS GRAVES.** Se considerarán faltas menos graves, salvo causa de fuerza mayor, las siguientes acciones u omisiones:

- No presentación a la inspección médica cuando sea requerido para ello.

- Falta de puntualidad superior a 5 minutos no repetidas en el mes.

- Falta de puntualidad leve, sin causa justificada, de 3 a 5 días en un mes.

- Faltar injustificadamente al servicio sin haber obtenido un permiso previo.

- Abandonar el puesto de trabajo por breve tiempo durante la jornada, sin causa justificada o sin tener previo permiso para ello.

- No usar el uniforme o utilizar prendas de vestir distintas a las que hubiese sido entregadas por la empresa, con incumplimiento de la normativa de uso aplicable.

- El empleo del tiempo, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo, salvo autorización expresa.

- La falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros o superiores, así como la discusión con ellos.

- Proferir palabras malsonantes o gestos groseros.

- Fijar carteles o escribir letreros de cualquier clase en los centros de trabajo, sin autorización expresa de la Dirección.

- Introducir en el centro de trabajo personas extrañas al mismo, sin la debida autorización, siempre que se haga con un fin no lícito, se ponga en peligro la seguridad del centro o se causen trastornos en la normal actividad laboral.

- En general, el incumplimiento de los deberes, la inobservancia del Reglamento o la desobediencia de órdenes de servicio que sean competentes, cuando revistan cierta importancia y no puedan constituir una falta grave.

- En todo caso, la doble comisión de una misma falta leve en 1 mes.

**ARTICULO 97.- FALTAS GRAVES.** Se considerarán faltas graves, salvo causa de fuerza mayor, las siguientes acciones u omisiones:

- Las faltas de puntualidad cuando excedan de 7 en un mes.

- Las faltas de respeto entre compañeros de trabajo.

- La simulación de asistencia al trabajo por medio de tercera persona.

- No presentarse al servicio durante 48 horas sin causa justificada.

- La desobediencia a los superiores en lo que concierne a órdenes de trabajo o servicio, dentro de la jornada laboral y competencia.

- El consumo de drogas durante el trabajo que no hayan sido prescrita con fines terapéuticos y que repercutan negativamente al trabajo, así como la embriaguez no habitual durante el trabajo.

- El abandono injustificado del servicio.

- Originar riñas y/o pendencias con los compañeros en horas de trabajo.

- Quebrantar las normas de seguridad durante el trabajo.

- Ocasionar de forma sistemática, tanto a la UMA como al vehículo arrastrado, daño alguno.

- Ocasionar notables desperfectos -imputables al trabajador- al material a su cargo.

- Agredir o insultar a personas de la Empresa que no ejerzan mando.

- Cometer hurtos de poca consideración efectuados por primera vez.

- El abuso de autoridad o el incumplimiento de su deber por parte de personas que ejerzan mando en la Empresa.

- Ocultación fraudulenta de cambios de domicilio o de los datos necesarios para la Seguridad Social.

- La ocultación maliciosa de errores propios que puedan causar perjuicios a la producción, maquinaria, útiles o herramientas de trabajo o a otros empleados.

- La negativa a identificarse o a mostrar el contenido de los paquetes a un responsable de la Empresa, en caso de fundadas sospechas para su comprobación, siempre que la misma se haya intentado delante de un representante de los trabajadores o de un compañero en ausencia de aquél; en su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador.

- No dar aviso inmediato en caso de producirse un accidente laboral.

- Utilizar máquinas o herramientas para las que no esté autorizado.

- La utilización de máquinas o herramientas que no se hallen en perfecto estado de funcionamiento, teniendo conocimiento de ello.

- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, a la calidad del servicio o que ocasione una disminución en el rendimiento.

- Arrancar o deteriorar los carteles, avisos, impresos de orden interior y de trabajo.

- Solicitar u obtener permisos, alegando para ello causa falsa o inexistente.

- La utilización de sellos o anagramas de la Sociedad, sin permiso expreso de un superior.

- Entregarse a cualquier clase de juegos o pasatiempos durante el trabajo. Si por ese motivo se produjese daño a los compañeros de trabajo o la Empresa, podrá ser considerada muy grave.

- Las proposiciones y acciones que puedan atentar contra la ética y la moral de los compañeros de trabajo.

- Conducir imprudentemente dentro de una dependencia de EMASA o fuera de ella

- La deslealtad o abuso de confianza que no produzca perjuicio muy grave a la Empresa.

- Frecuentar bares o cantinas durante el trabajo sin estar autorizado para ello.

- La falta de responsabilidad sobre las herramientas y utillajes.

- No comparecer ante el instructor de un expediente disciplinario, ya sea en calidad de inculpado o de testigo, cuando se haya recibido la citación, en tiempo y forma, dentro de la jornada de trabajo.

- En general, el incumplimiento de los deberes, la inobservancia del Reglamento o la desobediencia de órdenes de servicio que sean competentes, cuando revistan importancia y no puedan constituir una falta muy grave.

- En todo caso, la Comisión de tres faltas leves o menos graves en un mes.

**ARTICULO 98.- FALTAS MUY GRAVES.** Se considerarán faltas muy graves, salvo causa de fuerza mayor, las siguientes acciones u omisiones:

- Las de comportamiento o situación que atenta contra el respeto o la intimidad y/o contra la libertad de los trabajadores, conductas de acoso sexual verbales o físicas.

- En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada o sobre personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

- La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la Empresa y el hurto, robo, estafa, hurto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros, dentro de las dependencias de la misma, o durante el desempeño de servicios por cuenta de la Empresa.

- El fraude en la vigilancia y control de cobros.

- La formulación de un parte de inspección que no se ajuste a la realidad con propósito deliberado de perjudicar a un trabajador.

- Violar el secreto de la correspondencia o de cualquier documento de la Empresa, así como revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligatoria o dar con malicia, a los superiores, informes falsos sobre el curso de su labor.

- Toda acción u omisión consciente realizada en contra de las normas de seguridad, si implica riesgo de accidente, peligro de avería para las instalaciones o atente contra la salud.

- El soborno o intento de soborno para obtener ascensos, cambios de trabajo, permisos retribuidos o cualquier otro beneficio, así como aceptar el soborno o ayudar deliberadamente a alguien para la consecución de estos fines.

- Abandonar el puesto de trabajo antes de que llegue el relevo, sin obtener autorización del encargado en un plazo de una hora.

- La complicidad o encubrimiento de faltas muy graves.

- El abandono del trabajo sin permiso previo.

- La reincidencia en la falta de limpieza e higiene personal.

- La embriaguez habitual o reincidente, o drogadicción que repercutan negativamente en el trabajo.

- La desobediencia a los superiores en cuestiones de trabajo, si es en materia grave, si se induce a otros a desobedecer, si implica quebranto manifiesto de la disciplina, o si se origina con ello daños a personas, cosas o instalaciones.

- Los malos tratos de palabra o de obra, la falta de respeto en materia grave a los subordinados, compañeros, superiores y público. Igual calificación merecerá la falta de respeto si se origina pendencia causando lesiones, daños en instalaciones o notoria interrupción del trabajo.

- Simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas fuera de la Empresa, que no puedan ser calificadas como ocurridas "in itinere".

- La suplantación de personalidad activa y pasiva, así como el consentimiento de ello.

- La comisión de actos que atenten a la moral y/o las buenas costumbres, en los locales o dependencias de la Empresa, dentro o fuera de los centros de trabajo, durante la jornada laboral.

- Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en útiles, productos, herramientas, máquinas, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

- La modificación o retirada, por cuenta propia y sin autoridad de los aparatos y dispositivos de protección puestos en las herramientas, instalaciones y vehículos.

- La negligencia o imprudencia inexcusable que sean causa de accidentes graves o deterioros importantes en la maquinaria, utillaje, instalaciones y/o personal.

- Los hurtos de alguna consideración o la reincidencia en hurtos de poca importancia.
- La ejecución del trabajo en estado de embriaguez o drogado, existiendo riesgo de accidente, o deficiencia clara en los resultados del trabajo.
- Causarse lesiones deliberadamente.
- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.
- Todas las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- En general, el incumplimiento de los deberes, la inobservancia del Reglamento o la inobediencia de órdenes de servicio que sean competentes, cuando revistan especial importancia.
- En todo caso, la comisión de tres faltas graves dentro del período de un mes, aunque sean de distinta naturaleza.

**ARTICULO 99.- SANCIONES.** Siempre será presumible la inocencia del trabajador. Las sanciones serán acordadas por la dirección de la Empresa. Las sanciones correspondientes a faltas leves no requerirán apertura de expediente disciplinario pero deberá comunicarse al trabajador la imputación de los hechos, prestándole audiencia en un plazo no superior a diez días desde la comisión de la falta. Las faltas menos graves, graves y muy graves requerirán la tramitación previa de un expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al interesado y a los representantes de los trabajadores; se dará audiencia al trabajador. Los representantes de los trabajadores serán oídos con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que la dirección pudiera adoptar durante la instrucción del expediente. En todo caso, el procedimiento disciplinario se ajustará formalmente a lo previsto en las normas laborales vigentes. La Empresa comunicará, en cualquier caso, a los representantes de los trabajadores la sanción a imponer a un trabajador, con una antelación mínima de setenta y dos horas.

**ARTICULO 100.- SANCIONES PARA FALTAS LEVES.** Se podrán imponer, cuando la falta sea calificada de leve, las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal privada.
- Amonestación por escrito.

**ARTICULO 101.- SANCIONES PARA FALTAS MENOS GRAVES.** Se podrán imponer, cuando la falta sea calificada de menos grave, las siguientes sanciones:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o de puntualidad no justificadas.

**ARTICULO 102.- SANCIONES PARA FALTAS GRAVES.** Se podrán imponer, cuando la falta sea calificada de grave las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
- Anotación de demérito en el expediente personal.

**ARTICULO 103.- SANCIONES PARA FALTAS MUY GRAVES.** Se podrán imponer, cuando la falta sea calificada de muy grave, las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.
- Anotación de demérito cualificado en el expediente personal.
- Despido disciplinario.

**ARTICULO 104.- JUSTICIA ORDINARIA.** Las sanciones establecidas en los artículos precedentes se entienden sin perjuicio de la comunicación a los juzgados o tribunales ordinarios que resulten competentes en cada caso, cuando la falta cometida pueda constituir falta o delito.

**ARTICULO 105.- PRESCRIPCIÓN.**

- Las faltas leves prescribirán a los diez días.
- Las faltas menos graves prescribirán a los quince días.
- Las faltas graves prescribirán a los veinte días.
- Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días.

El plazo de prescripción se contará a partir de la fecha en que la dirección de Emasa tenga conocimiento de la comisión u omisión del hecho que constituya la falta. En todo caso, cualquier falta, prescribirá definitivamente a los seis meses de haberse cometido. El plazo de prescripción quedará interrumpido por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pudiera instruirse, siempre que el conjunto de trámites no supere el plazo de seis meses, desde la acción u omisión, por causas ajenas al trabajador expedientado.

**ARTICULO 106.- NOTIFICACIONES Y RECURSOS.** Las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán por escrito al afectado especificándose la fecha, los hechos que constituyen la falta, la naturaleza de ésta, el artículo en que se encuentra tipificada y la sanción impuesta. Cuando la sanción procedente sea la de despido, deberá ser acordada expresamente por la dirección. Contra la procedencia de cualquier sanción, podrá recurrirse ante el Juzgado de lo Social, previo intento de conciliación en el CMAC, hasta sentencia firme del recurso, la sanción no podrá ser ejecutada.

**ARTICULO 107.- CANCELACION.** La Empresa cancelará las notas desfavorables por sanciones obrantes en los expedientes personales de los trabajadores, de no haberse producido nueva falta de cualquier clase o graduación. Para que proceda dicha cancelación, el trabajador deberá haber observado una conducta intachable durante los siguientes períodos de tiempo:

- a.- Seis meses para la cancelación de faltas leves.
- b.- Un año para la cancelación de faltas menos graves.
- c.- Dos años para la anulación de faltas graves.
- d.- Tres años para la anulación de faltas muy graves.

**ARTICULO 108.- ENCUBRIMIENTO DE FALTAS.** Los jefes que toleren o encubran faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la misma corrección o sanción que la dirección imponga al infractor, en función de la intencionalidad y de la perturbación para el servicio. La reiteración o reincidencia en la tolerancia o en el encubrimiento provocará el consiguiente incremento del juicio de desvalor de dicha conducta.

**ARTICULO 109.- DENUNCIAS.** Todo trabajador podrá denunciar por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y laboral.

La dirección de EMASA abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

**COLOFON.** El presente Convenio Colectivo se firma por las partes negociadoras, en la ciudad de Cádiz.

Firmas.

Nº 16.572

## CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: INDUSTRIAS DE MARROQUINERIA

Expediente: 11/01/0173/2020

Fecha: 03/03/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MANUEL TOMAS DIAZ CARRASCO

Código 11001005011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo del SECTOR DE INDUSTRIA MARROQUINERÍA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 19-11-2020, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 10-11-2020, subsanado definitivamente el 2-03-2021, 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 3 de marzo de 2021. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACTA DE REUNION DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO  
COLECTIVO DE LA PIEL-MARROQUINERIA PARA LA PROVINCIA DE  
CADIZ (TELEMATICA)

De forma telemática siendo las 12:00 del día 17 de Febrero de 2021, se reúnen convocados por wasap por el sindicato UGT FICA, las partes que se relacionan a continuación:

Representación Empresarial (ASOPIEL)

Dª Carmen López Révora, D. Manuel María Enriquez Aumesquet, D. Manuel Rodríguez Normand, D. Fernando Luis Benegas Domínguez, D. Juan García López.

Representación Social (UGT FICA S.I. Cádiz)

D. Juan Chacón Villanueva, Dª. Tamara García Aragón, Dª. Eli Gago Moreno, Dª. Concepción Puerto Gago, D. José Zurita Gago, D. Francisco García Rodríguez, Dª. Carmen Gutiérrez.

Asesores: D. José Antonio Luque Zugasti, D. Manuel Tomas Díaz Carrasco, Dª. Francisca Romero Orihuela, D. Antonio Montoro Núñez.

Representación Social (CCOO F.I. Cádiz)

D. José Manuel Richarte Sánchez, D. José Antonio Domínguez Gamero, D. Hidalgo García Borrego, D. Gregorio Gallego Gil.

Asesores:

D. Manuel Barea Aguilar, D. Juan Linares López, D. Juan Suarez, D. Jesús Serrano Gutiérrez.

El objeto de dicha convocatoria es la de subsanar las modificaciones que la Inspección de trabajo nos comunica referente a los artículos referidos a la igualdad de oportunidades (acceso y promoción en el empleo, igualdad salarial...) la igualdad en la negociación colectiva y planes de igualdad Con la modificación de dichos puntos no se conculcara la legislación vigente.

Siendo las líneas planteadas por la inspección de trabajo, se procede a modificar dichos artículos ( 45, 58 y 71...) que se adjuntan a éste acta para poder seguir con el proceso de publicación del convenio colectivo de la piel – marroquinería de la provincia de Cádiz 2020-2022.

Se autoriza a D. Manuel Tomas Díaz Carrasco para que realice el registro de dichas actas y articulado modificado.

Sin más asuntos que tratar se firma dicha acta en prueba de conformidad, por los asistentes.

CONVENIO PROVINCIAL DE PIEL-MARROQUINERIA PARA LA  
PROVINCIA DE CADIZ 1-1-2020 AL 31-12-2022

CAPITULO I CLAUSULAS GENERALES

SECCIÓN PRIMERA. - OBJETO, CARÁCTER Y LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

Artículo 1º.- Objeto y Carácter y legislación supletoria

1º.- Regular las condiciones laborales, sociales, etc., de las empresas con sus trabajadores/as en el sector de la piel – marroquinería, en todo lo concerniente con la fabricación de todos los artículos relacionados con la misma, en la provincia de Cádiz.

2º Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes, los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para las personas que trabajan.

3º En lo no previsto por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el ET y en la legislación laboral vigente y futura modificaciones si las hubiere.

SECCIÓN SEGUNDA. - ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.

Artículo 2º.- Ámbito Territorial

Las normas del presente convenio serán de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo de la provincia de Cádiz, comprendidos en el ámbito funcional.

Artículo 3º.- Ámbito Funcional

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los/las trabajadores/as dedicados a la actividad de la Piel-Marroquinería y Fabricación de Artículos de marroquinería, Viaje y Afines.

Artículo 4º.- Obligación Total

Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo siguiente de este Convenio Colectivo sobre el ámbito personal.

Artículo 5º.- Ámbito Personal

El presente convenio afecta a todos los/las trabajadores/as, ya sean fijos, eventuales, interinos/nas o por cualquier modalidad de contratación al servicio de las empresas comprendidas en el artículo tres.

Se excluyen expresamente del ámbito regulador del presente Convenio al personal de alta dirección.

### SECCIÓN TERCERA.

#### COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA "AD PERSONAM".

Artículo 6.- Naturaleza de las condiciones pactadas.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 7º.- Compensación.

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad a las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual.

Artículo 8º.- Absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Artículo 9º.- Garantía "Ad personam".

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes de cualquier trabajador/a, que impliquen condiciones más beneficiosas para los/as trabajadores/as, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

En todo lo demás, las condiciones disfrutadas por los/as trabajadores/as se entenderán unificadas por las normas de este Convenio Provincial de la Piel-marroquinería de la provincia de Cádiz.

### CAPÍTULO II VIGENCIA, DURACIÓN Y CONDICIONES ECONÓMICAS.

#### SECCIÓN PRIMERA. - VIGENCIA Y DURACIÓN.

Artículo 10º.- Vigencia y Duración

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2020 y terminará su vigencia el día 31 de diciembre de 2022, independientemente de la fecha de publicación en el B.O.P.C.A. (Boletín Oficial de la Provincia Cádiz)

Artículo 11º.- Denuncia.

El Convenio quedará prorrogado tácitamente de año en año, si no mediara denuncia por ninguna de las partes, con tres meses de antelación como mínimo a la fecha en que finalice su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que no mediara denuncia, por cualquiera de las partes, los conceptos económicos y salariales establecidos en el presente Convenio se incrementarán en lo que haya subido el IPC, en los 12 meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a los/las trabajadores/as mientras tanto no se haya negociado un nuevo Convenio Colectivo.

Sección segunda. - Condiciones económicas

Artículo 12º.- Tablas Salariales y cláusula de revisión salarial

Para el año 2020 las tablas salariales, por grupos profesionales son las especificadas en el ANEXO III y serán aplicadas, independientemente de la fecha de la firma del presente, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2.020.

Para el año 2021, se actualizarán las tablas salariales del ANEXO III aplicándole una subida igual al IPC del año 2020 incrementado con un diferencial del 1,50%. En caso de IPC negativo este diferencial del 1,5% será el incremento mínimo a aplicar sobre las tablas de 2020. En todo caso, y con independencia de la fecha de publicación y cálculo de las nuevas tablas para 2021 estas, una vez acordadas, serán aplicadas con carácter retroactivo al 1 de enero de 2021.

Para el año 2022, se actualizarán las Tablas Salariales de 2021 aplicándole una subida igual al IPC del año 2021 incrementado con un diferencial del 1,30%. Este diferencial del 1,30% será como mínimo el incremento a aplicar a las tablas de 2021 y, en caso de que sumado al IPC 2021 el porcentaje resultante supere el 2% el incremento a aplicar a las tablas de 2021 para el cálculo de las nuevas del 2022 será el 2%. En ambos casos, y con independencia de la fecha de publicación y cálculo de las nuevas tablas para 2022 estas, una vez acordadas serán aplicadas con carácter retroactivo al 1 de enero de 2022.

Tendrán la consideración de Salario las percepciones económicas de los/as trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales realizados prestados.

En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá el salario base y los complementos del mismo.

El salario base es la parte de la retribución del/la trabajador/a fijada por unidad de tiempo o de obra.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

a).- Personales. Tales como: plus personal consolidado, aplicación de Títulos, Idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base.

b).- De puesto de trabajo. Tales como incrementos por Penosidad, Toxicidad, Peligrosidad, Suciedad, Máquinas, Turnos, Trabajos Nocturnos, o cualquier otro que deba percibir el/la trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

c).- Por calidad o cantidad de trabajo. Tales como Primas o Incentivos, Pluses de Actividad, Asistencia o Asiduidad, Horas Extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

d).- De vencimiento periódico superior al mes. Tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.

e).- En especie o dietas. Tales como dietas para Manutención, Alojamiento o cualquier otro suministro, que en ningún caso formaran parte del salario base.

Las retribuciones relativas al/la trabajador/a por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo, se aplicarán sin variación referidas tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal, como a la efectuada en horas extraordinarias.

Sin perjuicio de que las personas durante las horas extraordinarias que realicen, los incrementos que les correspondieran, si estuviesen remuneradas exclusivamente a tiempo.

Cláusula de revisión salarial.

Se revisarán las tablas salariales en el porcentaje en que el IPC real exceda del incremento pactado para cada año de vigencia del convenio respectivamente con el único objeto de que sean estas tablas revisadas las que sirvan de base para la aplicación de la subida pactada para cada uno de los siguientes años.

Recibo de Salario.

El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar en primer término el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Artículo 13º.- Régimen salarial.

Independientemente de otros conceptos, la cuantía del salario Convenio por grupos profesionales y con carácter de mínimo es el que se especifica en la Tabla de remuneraciones del presente Convenio Colectivo y se percibirán durante todos los días del año. Cuando el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual, supere el salario Total Convenio, es decir, el salario convenio adicionado en el 9% de participación en beneficios y los pluses correspondientes, también en cómputo anual, el nuevo Salario Mínimo Interprofesional pasará a constituir el nuevo Salario Total Convenio a todos los efectos, asimismo en cómputo anual.

Artículo 14º.- Trabajo nocturno.

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

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por la Autoridad laboral.

Artículo 15º.- Anticipos.

El personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a percibir hasta el 90% de la retribución devengada, acordada previamente, en concepto de anticipo.

Artículo 16º.- Plus personal consolidado. -

En sustitución del concepto de antigüedad, se establece un Plus Personal Consolidado, para aquellos trabajadores que, al 31 de enero de 1998, venían percibiendo algún porcentaje en concepto de antigüedad.

El Plus Personal Consolidado se cuantifica para cada trabajador/a en función de aplicar el porcentaje que le corresponda en concepto de antigüedad al 31 de enero de 1998.

La cuantía resultante de cada trabajador/a se incrementará con el 9% de participación en beneficios en cada caso.

La cantidad correspondiente de cada trabajador/a como plus personal consolidado, se incrementará con el mismo porcentaje que se establezca o acuerde en cada momento como incremento salarial en el Convenio Colectivo o revisiones salariales anuales correspondientes.

Artículo 17º.- Gratificaciones extraordinarias

La Gratificación Extraordinaria de Navidad, consistirá en el pago de 30 días de salario del ANEXO III correspondiente al año en que se devengue, incrementado con el plus personal consolidado, en su caso, más el 9% de participación en beneficios.

La Gratificación Extraordinaria de Julio se abonará en la misma forma que la de Navidad y dichas pagas se harán efectivas en los meses de julio y diciembre respectivamente.

Artículo 18º.- Participación en beneficios.

La participación en beneficios consistirá en un 9% sobre los salarios fijados en el ANEXO III correspondiente al año en que se devengue, incrementándose en su caso, con el plus personal consolidado. Se abonará en los 12 meses del año, incluido el mes de vacaciones.

**Artículo 19º.- Plus de transporte**

Se establece con carácter general para todos los trabajadores el personal laboral en sus de todas las categorías profesionales correspondientes, un plus de transporte de 6.97 € al mes durante 11 meses para el año 2020. Este plus se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

**Artículo 20º.- Cláusula de descuelgue salarial**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los tres ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida.

Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente en que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Para valorar esta situación se tomarán en consideración circunstancias reales como el insuficiente nivel de ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, que deberán de contener el informe de los técnicos de las Centrales Sindicales y de la Empresa, de los tres ejercicios anteriores.

Las empresas que deseen acogerse a la cláusula de descuelgue, tendrán que haber agotado otras posibilidades de recorte de pérdidas o disminución de la misma, garantizando, en todo caso, el empleo, como lo determinan los artículos 39,40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de acogerse a esta cláusula; en dicha petición se aportarán todos los datos necesarios para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de dicha cláusula.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría.

Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todos ellos, el mayor sigilo profesional.

No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que lo hayan utilizado dos años consecutivos o tres alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria.

Finalizado el período de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores en el plazo que se fije por la Comisión, para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.

El plazo de presentar la solicitud de descuelgue será de quince días a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Artículo 21º.- Horas Extraordinarias**

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal.

Tendrá la consideración de horas extraordinarias, toda aquella que se realice sobre la jornada ordinaria establecida en el Calendario Laboral.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las que se realicen por la necesidad de atender averías urgentes en las redes de abastecimiento de la empresa; o, por la necesidad de reparar siniestro u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de las empresas y/o materias primas almacenables, por averías que requieran reparación inmediata.

Es determinación de cada trabajador su compensación en tiempo de descanso o en dinero. Para ello se establece, que una hora trabajada fuera de la jornada ordinaria equivale a 1,25 horas en tiempo de descanso.

Las horas extraordinarias compensadas se descansarán dentro de los siguientes cuatro meses a su realización y no computarán a efectos de tope máximo de las 80 horas anuales por trabajador.

Las horas extraordinarias que excedan de la jornada normal de trabajo se abonarán en la cuantía señalada en la columna correspondiente al ANEXO IV del año en que se devengan.

El número de horas extraordinarias no podrá superar las 80 al año.

La dirección de la Empresa informará, mensualmente, al Representante de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas. En base a esa información, la Empresa y el Representante de los Trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

**Artículo 22º.- Dietas y desplazamientos**

Cuando por necesidad de la Empresa el trabajador tenga que desplazarse fuera de la localidad, los gastos de Desplazamientos, Manutención y Alojamiento correrán a cargo de la empresa.

**Artículo 23º.- Complemento de fidelidad**

El personal que solicite la jubilación al cumplir los 61 años de edad y que lleve como mínimo 10 años ininterrumpidos al servicio de la empresa, tendrá derecho por una sola vez y al causar baja a una gratificación no absorbible por otros premios conceptos que tengan establecidos las empresas, de siete mensualidades del salario fijado en el anexo correspondiente al año en que se produce el hecho causante incrementado, en su caso, con el Plus Personal Consolidado.

En las mismas condiciones del párrafo anterior al cumplir los 62 años, seis mensualidades; al cumplir los 63 años, cinco mensualidades; al cumplir los 64 años, cuatro mensualidades y al cumplir los 65 años, tres mensualidades.

**Artículo 24º.- Póliza de seguros.**

Todas las empresas acogidas al presente Convenio Colectivo están obligadas a formalizar una póliza de seguros a favor de sus trabajadores/as que cubran, a partir del año 2020, y durante el resto de vigencia del presente convenio colectivo, las siguientes cantidades y contingencias:

Invalidez Permanente .....	6.500,00 €.
Muerte Natural .....	9.500,00 €.
Invalidez Permanente Absoluta para toda clase de Trabajos .....	6.500,00 €.
Muerte por Accidente.....	18.500,00 €.

**CAPITULO III CLASIFICACIONES PROFESIONALES**

**Artículo 25º.- Clasificaciones profesionales.**

1) Las clasificaciones del personal y categorías profesionales consignadas en este Convenio vienen descritas en el Anexo I y II, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas si las necesidades y el volumen de la industria no lo requieren.

2) En el caso de que un trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintos oficios o categorías profesionales, se clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, percibiendo el salario de la misma.

3) Son meramente informativos los distintos cometidos propios de cada oficio y categoría, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluyen limpieza de su maquinaria y elementos de trabajo, todo ello sin menoscabo de su dignidad personal y formación profesional.

**Artículo 26º.- Reglas sobre la clasificación profesional.**

Las reglas sobre clasificación profesional vienen especificadas en el Anexo I y II del presente Convenio. El personal y se clasificará en los siguientes grupos generales:

1. Personal Técnico
2. Personal Técnico no titulado
3. Personal administrativo y mercantil
4. Personal de producción
5. Personal Subalterno.

**Artículo 27º.- Reconocimiento Médico**

Todo el personal, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso en la empresa, será sometido al reconocimiento médico pertinente para la obtención del correspondiente certificado de aptitud salvo que dicho certificado sea facilitado y acreditado por el propio trabajador y que haya sido obtenido en otra empresa del sector y con antigüedad no superior a un año y dicho reconocimiento deberá ser revisado anualmente.

**Artículo 28º.- Periodo de prueba.**

El ingreso de los trabajadores en las empresas se considerará siempre hecho a título de prueba, cuyo periodo será el establecido en el presente artículo para cada categoría. Durante el período de prueba, por parte del empresariado y del trabajador, podrá extinguirse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

El período de prueba se computará a todos los efectos.

En ningún caso este período de pruebas podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal Técnico, .....	seis meses.
Encargados, .....	tres meses.
Oficiales de Primera, .....	dos meses.
Oficiales de Segunda, .....	un mes.
Oficiales de Tercera, .....	un mes
Resto de Personal, .....	quince días.

**CAPITULO IV. CLAUSULAS DE EMPLEO Y DE CONTRATACIÓN**

**Artículo 29º.- Contratos temporales.**

La contratación de todas las personas en función de las diversas modalidades legalmente establecidas deberá hacerse por escrito.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida. Los contratos en fraude de Ley se considerarán indefinidos a todos los efectos. La celebración de este tipo de contratos se efectuará de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en cada momento. En el supuesto de que no se produzca la renovación de los contratos temporales, se indemnizará por la empresa a la persona con el importe de indemnización previsto por la legislación vigente para cada una de las modalidades de contratación.

Podrán asimismo utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la ley, siempre que así se pacte por escrito y con la finalidad y características en ella señaladas, de modo que los contratos en fraude de ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

**Artículo 30º.- Contratos de Formación**

1.- Podrán realizarse Contrato-s de Formación con aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos de edad establecidos en cada momento por la normativa vigente, que al propio tiempo que trabajan adquieren los conocimientos y las habilidades necesarias para el desempeño de un oficio en la industria de la piel, admitido mediante el correspondiente contrato especial y registrado en la Oficina de empleo correspondiente.

El número de trabajadores contratados en Formación no podrá superar en cada centro de trabajo la siguiente escala:

Uno hasta cinco trabajadores y uno más por cada fracción de cinco a partir del 5º.

2.- El contrato para la formación será: máximo de tres años y mínimo de seis meses. Las prórrogas no podrán ser inferiores a los seis meses.

3.- Durante el período de formación, el trabajador deberá practicar en todas y cada una de las máquinas de que se componga su sección, para poder alcanzar la categoría de oficial.

Las empresas deberán proporcionar la formación teórica de los trabajadores con este tipo de contrato en centros de enseñanza apropiados, que en ningún caso podrá ser inferior al 15% de su jornada normal de trabajo, al objeto de que completen su formación práctica con conocimientos teóricos fuera del puesto de trabajo. En ningún caso podrá compensarse el tiempo de formación teórica porque en su caso, el contrato de formación se considerará realizado en fraude de ley.

4.- Es obligación de los representantes sindicales de los trabajadores, exigir de la empresa el que a estos trabajadores se les enseñen todos los trabajos que se integran en la sección correspondiente durante sus tres años de formación reglamentaria, tras la cual deberán pasar el examen de aptitud correspondiente.

5.- El trabajador finalizará obligatoriamente, mediante la superación de dicha prueba de aptitud, acreditando la suficiencia necesaria para el desempeño de la categoría correspondiente y obteniendo así su certificado de profesionalidad.

6.- Para todos los trabajadores de oficios varios regirán las mismas normas que para el resto de los trabajadores.

No se admitirá el contrato de formación para los oficios de conductor, recadero, guarda jurado, vigilante, portero y personal de limpieza.

7.- El examen de aptitud a que se refiere el apartado cuatro, tendrá un carácter esencialmente práctico y se rendirá ante un tribunal constitutivo en el seno de la empresa y formado por dos representantes de la misma, dos representantes de personal de los trabajadores y el oficial de primera de mayor antigüedad de la especialidad sobre la que verse el examen.

El examen versará exclusivamente sobre el trabajo que haya venido realizando el trabajador.

Superada la prueba le será facilitada certificación acreditativa que le facultará para desempeñar, en su caso, la categoría de oficial de tercera.

La celebración de estos contratos se realizará de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre.

Artículo 31º.- Contrato en prácticas.

Este tipo de contratos deberá concertarse de conformidad con el artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 32º.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Es el contrato que se concierta para atender exigencias circunstanciales de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

El contrato del obrero eventual será como máximo nueve meses dentro de un periodo de doce meses y al término de este periodo cesará en el servicio de la empresa o, en caso contrario, pasará a la condición de fijo en la plantilla de la misma.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 33º.- Contrato de fijos discontinuos

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

A los puestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

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

5. Se presumirá no efectuando el llamamiento:

- Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación, no se produjera ésta.

- Cuando el trabajador se viera precedido por la contratación de otro de menos antigüedad en la misma especialidad.

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

El empresario deberá remitir a la correspondiente oficina de empleo, relación nominal de los trabajadores fijos discontinuos que sean llamados al trabajo con indicación de la fecha de reincorporación.

El trabajador fijo discontinuo tendrá preferencia en la permanencia en el puesto de trabajo respecto a otros trabajadores contratados con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para el mismo puesto de trabajo.

Los trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en centros de trabajo de temporada y que circunstancialmente prolonguen la misma, continuaran contratados como tales.

El trabajador fijo discontinuo accederá a la condición de trabajador fijo con la prestación de servicios continuos con preferencia sobre los trabajadores contratados a tiempo determinado, siempre que reúnan las mismas condiciones de éstos.

Artículo 34º.- Contrato para obra o servicio determinados.

Es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Este tipo de contratos deberá concertarse de conformidad con el artículo 15.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Artículo 35º.- Cláusulas individuales en los contratos de trabajo.

Todas aquellas cláusulas de un Contrato de Trabajo que vayan en contra de los acuerdos del Convenio Colectivo de Empresa o de sector, o de la legislación general, se considerarán nulas a todos los efectos.

Artículo 36º.- Contratación de personas con discapacidad

Las empresas cuya plantilla sea superior a 50 trabajadores/as contratarán a un 2% de personas con discapacidad, aplicándose dicha obligación de conformidad con los criterios normativos

Artículo 37º.- Trabajos de Superior Categoría

1º.- Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrá ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su superior categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

2º.- De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobando por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo de 1995, el empleado que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

3º.- Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

4º.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legalmente o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

5º.- Lo anteriormente establecido no será de aplicación en los supuestos de sustitución, enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, permisos y ocupación de cargos sindicales u oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin perjuicio de tener derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

Artículo 38º.- Trabajos de Inferior Categoría

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva de la Dirección se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de trabajador de su categoría profesional, siempre que no atente contra la dignidad del trabajador y comunicándolo al comité de Empresa o Delegado del Personal si lo hubiere.

Artículo 39º.- Ascensos Automáticos

Los oficiales de tercera ascenderán automáticamente a la categoría de oficiales de segunda al cumplirse los seis años en la primera categoría y los oficiales de segunda ascenderán a oficiales de primera cuando lleven seis años en la categoría de oficiales de segunda. Estos ascensos se consolidarán a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan los seis años.

Artículo 40º Contrato a Tiempo Parcial.-

Los contratos a tiempo parcial no podrán formularse con una jornada inferior a un tercio de la pactada en convenio para el personal de oficio marroquero y se especificará en los contratos el número de horas mensuales o semanales, respetando lo antes dicho.

En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.

En los casos de aumento de plantillas, traslados o ascensos, los/as trabajadores/as a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevos contratos para trabajar a tiempo pleno.

Los/as trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieren percibiendo por su contrato a tiempo parcial.

a) Todos los demás conceptos económicos, tales como plus de percepción de asistencia, plus de nocturnidad, plus personal consolidado, peligrosidad, toxicidad y transporte, para estos trabajadores les serán abonados análogamente con los mismos porcentajes que los trabajadores a tiempo pleno.

b) Tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los/as trabajadores/as a tiempo pleno.

c) El cambio de un/a trabajador/a a tiempo pleno por tiempo parcial, sólo será posible cuando así lo solicite por escrito el/la trabajador/a y conocido por los representantes de los/as trabajadores/as o por acuerdo entre las partes, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente.

d) El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los/as trabajadores a tiempo pleno de igual función y categoría.

CAPITULO V JORNADA, VACACIONES, Y PERMISOS.

Artículo 41º.- Jornada de Trabajo

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo y se distribuirá según se acuerde en el seno de cada Empresa. Las jornadas del 24 de diciembre y del 31 de diciembre no se trabajarán.

Se reconoce el derecho a Desayuno en la Empresa, cuyo tiempo será de 20 minutos diarios, siendo el tiempo empleado en ello recuperable.

En el supuesto de jornada partida el tiempo de almuerzo será de una hora y media como mínimo y de dos horas como máximo, si así lo pudiesen los/as trabajadores/as. En ningún caso, lógicamente, este tiempo se considerará como trabajo efectivo.

Cuando se realice jornada continuada, los trabajadores tendrán 20 minutos de descanso, sin que este tiempo se contabilice como trabajo efectivo.

Artículo 42.- Licencia remunerada.

Se establece para toda la vigencia del convenio colectivo, un día al año remunerado y no trabajado que será en el primer día hábil siguiente al día de la Patrona de Ubrique. No obstante dicho día podrá ser cambiado dentro del seno de cada empresa previa negociación y acuerdo con los trabajadores.

Artículo 43.- Vacaciones Anuales.

El periodo anual de vacaciones se fija en 21 días laborales que podrán ser disfrutadas en varios periodos y que serán abonadas a razón del salario vigente del año en que se devenguen, incrementado con el plus personal consolidado en su caso, más el 9% de participación en beneficios. El calendario de Vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo entre el/la empresario/a y la representación de los/as trabajadores/as o entre empresas y el personal laboral si no existieran representantes en la empresa.

La Comisión Paritaria tendrá competencia para controlar los posibles abusos llevados a cabo por cualquiera de las partes en el disfrute de las vacaciones.



**Artículo 44º.- Excedencia, Condiciones Generales**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, conforme a las condiciones que se establecen a continuación:

**a) VOLUNTARIA.**

El trabajador/a, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años; no obstante mediante acuerdo entre Empresa y trabajador/a se podrá reducir estos plazos. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

En el supuesto de enfermedad grave de uno de los padres que le imposibilite atender las necesidades elementales propias y de hogar, uno de los miembros de la familia podrá pedir excedencia por el tiempo que dure la enfermedad.

Este caso y otros semejantes, que habrán de acreditarse con el correspondiente certificado médico, se someterán, caso de no acceder la empresa a ello, a la consideración de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

El reingreso se solicitará a la empresa dentro de los 30 días siguientes al cese de la enfermedad, conservando el/a trabajador/a, no obstante, los derechos adquiridos.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en cada caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

También el personal tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La excedencia deberá solicitarse por escrito con 20 días de antelación y podrá ser aplazada, cuando la ausencia del solicitante cause trastorno o perjuicio a la organización de la empresa.

El/a trabajador/a solicitará el reingreso 30 días antes de finalizar el plazo concedido de excedencia, perdiendo el derecho al puesto de trabajo si así no lo hiciese.

Caso de no existir vacante en la categoría del/a trabajador/a, la empresa se lo comunicará, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en dicha categoría.

Si existiera una vacante de categoría inferior, podrá optar entre ocuparla o esperar a que se produzca una vacante en su categoría.

Una vez encuadrado en su categoría será escalafonado con el número que le corresponda según su tiempo de servicio activo.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa para ello.

Si el/a excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

**b) FORZOSA**

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, concediéndose para los siguientes supuestos:

1º.- Por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2º.- Los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial superior, mientras que dure el ejercicio de su cargo representativo.

3º.- Se establece una excedencia de un periodo máximo de 12 meses en concepto de maternidad, o el de que diga la ley si mejora lo recogido en éste artículo. El reingreso en la empresa será automático en el mismo puesto que el anterior a su excedencia. Computándose el tiempo a efectos de antigüedad.

El/a trabajador/a deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia. Caso de no efectuarlo en ese plazo, perderá su derecho al reingreso.

**Artículo 45º.- Licencias y Permisos**

En los supuestos previstos en el presente artículo, los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a faltar al trabajo, percibiendo el salario fijado en el ANEXO III, cuando ocurran los motivos y durante los periodos de tiempo siguientes: (El salario se incrementará con el Plus Personal Consolidado en su caso):

a) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, 4 días, cuando el disfrute de los mismos el día del suceso en cuestión o el primer día hábil siguiente al mismo si este fuese festivo.

b) Por fallecimiento de hermanos, abuelos, padres políticos, nietos y hermanos políticos, 2 días, comenzando su disfrute el mismo día del suceso en cuestión o el día siguiente hábil si el mismo fuese festivo. Cuando el fallecimiento se dé en tíos, 1 día.

c) Por hospitalización o intervención quirúrgica de padres, cónyuge, hijos, padres políticos, que precisen reposo hospitalario o domiciliario, 3 días laborales, ampliándose hasta 2 días sin remuneración alguna. Dicho permiso se podrá utilizar de forma continuada o alterna dentro del periodo en el que permanezca el hecho causal.

d) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos por consanguinidad o afinidad, 1 día laborable.

e) Por matrimonio del trabajador, 17 días Naturales.

f) Por traslado de domicilio, 2 días laborales.

g) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer u hombre, por su voluntad, podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

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

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

Así mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos la mitad de la duración de aquella quien para el cuidado de cualquier familiar directo hasta segundo grado. Durante tratamientos continuados de cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma, mientras dure dicho ingreso hospitalario. Previo acuerdo expreso con los empresarios esta reducción de jornada no retribuida podrá ser acumulada en jornadas completas.

Aunque las reducciones de jornada contemplada en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante este no podrá ser disfrutado de forma simultánea salvo acuerdo expreso y previo con el empresario.

j) La mujer que éste embarazada, tiene derecho con ocasión del parto a un período de suspensión de la actividad laboral de 16 semanas, si la legislación laboral mejorase lo recogido en este artículo será de aplicación inmediata.

k) En caso de muerte del/a empresario/a, cónyuge, padres, hermanos, hijos o abuelos, podrán cerrar las Empresas ese día sin obligación de abonar el salario correspondiente a ese día a al personal de la empresa. El día será recuperable si así se decide de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la RLT.

l) Los trabajadores podrán faltar 1 día para la obtención del Documento Nacional de Identidad.

**m) Asuntos propios**

Todos los trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo tienen derecho a 5 días de licencia al año para asuntos propios, sin derecho a percepción de salario alguno.

Este permiso se disfrutará dentro del año natural, no pudiendo superar simultáneamente su disfrute el 25% de la plantilla. La denegación del día por este motivo deberá comunicarlo la empresa por escrito.

Para las personas que no hayan completado un año de antigüedad, el permiso será disfrutado proporcionalmente al tiempo que lleve desarrollando su actividad en la misma.

El disfrute de los permisos recogidos en esta letra se realizará siempre en día laborable.

Lo regulado en el presente artículo se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose como tal condición la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si esta no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso acompañada de un certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento correspondiente.

**Artículo 46º.- Asistencia a Médicos**

Las empresas abonarán íntegramente a su personal el tiempo que éstos precisen y justifiquen, como consecuencia de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social o entidad privada concertada con la misma.

El/a trabajador/a justificará dicha asistencia, mediante documento expedido por el facultativo en el cual deberá constar la fecha y la hora de la cita y la de salida de la consulta.

En los casos de ausencia por viajes o desplazamientos a médicos, tanto residentes en plaza como fuera de la localidad, bien sea para el cónyuge o persona con quien conviva, hijos o padres que convivan o estén a sus expensas, no se le descontará la parte correspondiente de la cuota de la Seguridad Social de estos días de falta.

**Artículo 47.- Licencia por estudios.**

Los/as trabajadores/as que acrediten la realización de estudios reglados en centros oficiales o privados, podrán disfrutar de la última hora de la jornada laboral cuando aquellos estudios coincidan con el horario de trabajo. Al/la trabajador/a que tenga que dejar su trabajo para la realización de estudios, la Empresa deberá concederle una excedencia por el tiempo que duren esos estudios, teniendo derecho el trabajador a conservar el puesto de trabajo y los demás derechos adquiridos anteriormente. Cuando finalicen los mismos y con tal de que se pida su readmisión dentro del mes siguiente a que finalicen los estudios.

Las licencias que se otorguen con arreglo al párrafo anterior primero de este artículo no llevarán consigo la pérdida o descuento del salario importe de dicha hora.

**Artículo 48.- Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto.**

1) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

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

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

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

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

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2). En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3). En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4). En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5). En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6). Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

#### CAPÍTULO VI FALTAS Y SANCIONES.

##### Artículo 49º.- Clases de Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

##### Artículo 50º.- Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- 2.- La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causar daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerado como grave o muy grave.
- 4.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 5.- La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 6.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 7.- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- 8.- La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- 9.- Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- 10.- La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañen riesgos graves para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
- 11.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral, si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

##### Artículo 51º.- Faltas Graves.

Se consideran falta graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, y sin causa justificada.
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
- 3.- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros/as la empresa o terceros.
- 4.- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- 5.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como negarse el uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- 6.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador/a, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores/as.
- 7.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a o sus compañeros/as.
- 8.- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- 9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- 10.- La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- 11.- Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
- 12.- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceros.
- 13.- No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo representen de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinarias o locales.
- 14.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- 15.- La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo.
- 16.- La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

##### Artículo 52º.- Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
- 2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.
- 3.- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados: el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
- 4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- 5.- La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.
- 6.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- 7.- La competencia desleal.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados.
- 9.- La imprudencia o negligencia inexcusables, así como incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceros, o daños graves a la empresa.

- 10.- El abuso de autoridad por parte de quien las ostente.  
 11.- La desobediencia continuada o persistente.  
 12.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendados, que puedan ser constitutivos de delito.  
 13.- La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.  
 14.- El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros.  
 15.- La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.  
 16.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.  
 17.- El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.  
 18.- El acoso moral o psicológico, entendiéndose como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso.  
 19.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

#### Artículo 53º.- Sanciones. Aplicación.

Las sanciones que las empresas puedan aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

##### 1º) Faltas leves

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito

##### 2º) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

##### 3º) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.

b) Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- La categoría profesional del mismo/a
- La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as que ostenten la condición de representantes legales o sindicales, les serán instruidos expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción a los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados/as sindicales, si los hubiere.

#### Artículo 54.- Notificación y Prescripción.

##### Notificación.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado/a expresando las causas que las motivaron, debiendo éste firmar el duplicado.

En todos los casos de sanciones "graves" o "muy graves" el interesado/a, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquel en que se comunique la sanción, podrá recurrir ante la jurisdicción laboral.

##### Prescripción.

Según lo establecido en el E.T, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO VII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Artículo 55.- Seguridad y salud en el trabajo.

##### Comités de Salud y Seguridad

Se constituirán comités de salud y seguridad en aquellas empresas con más de 50 trabajadores y estará compuesto por los delegados/as de prevención y por una representación de la empresa, en número igual al de los delegados/as de prevención.

El comité de salud y seguridad es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

En sus reuniones podrán participar, con voz, pero sin voto, los delegados/as sindicales, personal técnico de seguridad en la empresa, trabajadores/as de la misma o personal técnico en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

##### Delegados de Prevención

Los delegados/as de prevención son los representantes de los trabajadores/as especializados en materia de prevención de riesgos.

Los delegados/as de prevención serán designados por la representación de los trabajadores/as en la empresa.

Se proporcionará a los delegados/as de prevención la formación especial en materia preventiva que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones.

A efectos de determinar el número de delegados/as de prevención se estará a lo siguiente:

- a) Los trabajadores/as fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores/as fijos de plantilla.  
 b) Los contratos por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la designación o elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Las competencias, facultades, garantías y sigilo profesional de los delegados/as de prevención, irán relacionados con la legislación vigente sobre esta materia.

Para el desempeño de sus funciones, los delegados/as de prevención deberán disponer del tiempo necesario dentro del horario de trabajo, que será considerado como jornada.

Los delegados/as de prevención, dispondrán del crédito de horas previsto en las escalas que figuran a continuación, si bien será considerado tiempo de trabajo, en todo caso, el que se destine a la investigación de los daños producidos para la salud de un trabajador/a.

Num. Trabajadores	Hora/mes
De 6 a 30	10
De 31 a 100	15
Mas de 101	20

Los comités paritarios de salud laboral y seguridad participarán en la búsqueda de soluciones a los problemas medio ambientales derivados del proceso productivo, en el intento de eliminar o reducir al máximo la contaminación.

El comité de seguridad o delegado/as de prevención podrán proponer la paralización de una unidad en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la dirección técnica de la empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

#### Artículo 56.- Prendas de trabajo.

Sin perjuicio de las prendas de protección personal, La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de sus tareas, que será renovada cada seis meses. Los trabajadores que la reciban deberán hacer uso de ellas durante la jornada de trabajo, y las mismas pasarán a ser de su propiedad pasados seis meses de haberlas recibido.

Artículo 57.- Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y Enfermedad común.

a) En caso de incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo que no sea "in itinere" las empresas completarán hasta alcanzar el 100% del salario base del trabajador más el plus personal consolidado, más el 9% de participación beneficios.

b) En caso de la Incapacidad Temporal, I.T. derivada de enfermedad y siempre que el trabajador se encuentre hospitalizado durante cuatro días como mínimo, las empresas le abonarán la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal y el salario pactado en el presente Convenio, más el plus personal consolidado en su caso, ampliándose esta percepción hasta 30 días más de convalecencia a partir de la baja en el centro hospitalario.

c) Los trabajadores/as que causen baja por enfermedad percibirán desde el 4º al 10º día de baja el 60% de la Base Reguladora de la I.T., caso de tener cubierto el periodo de carencia, y a partir del undécimo día inclusive de haber ocurrido baja, las empresas pagarán la diferencia entre las prestaciones que abona la Seguridad Social y el 100% del Salario Base Convenio de cada trabajador, más el plus personal consolidado en su caso y más el 9% de participación en beneficios en el primer proceso que se produzca en el año natural (desde el 1 de enero hasta el 31 de Diciembre). Para las siguientes bajas dentro del mismo año natural, la empresa completará hasta el 100% del Salario Base Convenio de cada trabajador, más el plus personal consolidado en su caso y más el 9% de participación en beneficios, a partir del undécimo día, inclusive, de la baja.

Para los contratados en Formación y en lo relativo a lo convenido en el apartado anterior, el complemento no cubrirá el 9% de participación en beneficios.

Lo establecido en los apartados B y C del presente artículo, sólo se aplicará cuando el trabajador afectado tenga derecho a percibir las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social.

#### Artículo 58º.- Protección a la Maternidad

Las trabajadoras disfrutarán de un permiso por parto de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El tiempo de este permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

### CAPÍTULO VIII DERECHOS SINDICALES.

#### SECCIÓN PRIMERA. - REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

##### Artículo 59.- Representación de los trabajadores.

La R.T. podrá acumular en una persona las horas destinadas al ejercicio de su actividad representativa siempre que tal acumulación se realice una vez en el año

natural y en una sola de la representación, existiendo la posibilidad de sustituirla por causa justificada. Las horas sindicales se podrán acumular en una o varias personas en casos de cursos de formación sindical, con la debida justificación y comunicándolo a la empresa con la antelación de 15 días.

Se acuerda que la R.T. pueda acumular de igual modo las horas de crédito sindical con un carácter anual. Para el uso de las mismas los miembros del comité deberán preavisar con una antelación de 3 días laborables siempre que sea posible si la ausencia es de una jornada de trabajo completa. Asimismo, dentro del plazo de los 3 días siguientes a la utilización de dichas horas sindicales se deberá justificar con carácter general, si son horas imputables al crédito ordinario, o bien si deben computarse de forma distinta por tratarse de créditos sindicales diferentes, el crédito horario de los representantes de los trabajadores/as serán de 20 horas mensuales.

#### Artículo 60.- Contratos.

La empresa informará al Comité de empresa o delegados/as de personal sobre la evolución de las plantillas. El Comité de empresa o delegado/a de personal conocerán los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1. Si se promulga una ley sobre contratación laboral, se considerará incluida en el texto del Convenio; cualquier variación o modificación de dicha ley modificaría, asimismo, el texto del Convenio.

#### Artículo 61.- Aspectos sindicales.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se comprometen a:

I. Respetar el derecho de todas las personas que trabajan a sindicarse libremente.

II. No sujetar el empleo de una persona a condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical.

#### III. Las personas afiliadas a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa:

a. Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b. Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c. Recibir la información que le remita su Sindicato.

IV. Los Sindicatos más representativos de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuenten con Delegados/as de personal, tendrán los siguientes derechos:

a. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a las personas en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde garantice un adecuado acceso al mismo de las personas.

b. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c. A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 personas.

V. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

a. Al disfrute de permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b. A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c. A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de las personas, previa comunicación a la empresa, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

VI. La R.T., que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como persona en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

#### Artículo 62.- Cuota Sindical

A efectos de que las empresas descuenten en nómina de las personas que trabajan la cuota sindical que corresponde en cumplimiento del apartado 2 del Artículo 11 de la Ley de Libertad Sindical, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Las Centrales Sindicales correspondientes lo solicitarán por escrito a las empresas con indicación de las personas que deseen que efectúen el descuento en la nómina de la Cuota Sindical. Cada persona por escrito solicitará claramente de su empresa que ésta efectúe el descuento, indicando la Central o Sindicato al que pertenecen y la cuantía de la cuota e igualmente podrá revocar por escrito esta autorización.

#### SECCION SEGUNDA - VARIOS.

#### Artículo 63.- Nuevas Tecnologías para la comunicación.

A) Para facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos la R.T., de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal y con representación en la empresa, estos podrán hacer uso del correo electrónico o cualquier otro medio tecnológico para comunicarse entre sí, con la dirección de la empresa y para recibir información del sindicato. Como cuestión previa, la R.T., suscribirán el conocimiento de las normas de uso de las nuevas tecnologías que sean aplicables en cada empresa.

B) Siempre que el trabajador/ra lo consienta libre y voluntariamente la vía de comunicación entre la empresa y las personas afectas por este convenio colectivo se podrá realizar por vías telemáticas como correo electrónico, SMS, WhatsApp, etc.... Como cuestión previa, todos los trabajadores/as suscribirán el conocimiento de las normas de uso de las nuevas tecnologías que sean aplicables en cada empresa.

#### Artículo 64.- Canon de Negociación.

Ambas partes acuerdan establecer un canon de negociación que lo abonaran

todas las personas trabajadoras no afiliadas a ningún sindicato y que abonen la cuota por nómina o banco en la cuantía que a continuación se expresa:

1º) Por las empresas se descontará a los trabajadores en la nómina en la que se perciban los atrasos del presente convenio colectivo la cantidad de 8,00 € por una sola vez. Dicha cantidad se ingresará por las empresas en la cuenta corriente que las centrales sindicales U.G.T.FICA y CCOO indiquen a la Asociación de Empresarios de la Piel de Ubrique (ASOPIEL).

Las cantidades allí ingresadas se repartirán entre ambas Centrales Sindicales firmantes de este convenio proporcionalmente a la representatividad en la comisión negociadora que se reconoce y admite por ambas que es del 90% U.G.T.-FICA Y 10% CCOO.

2º) Todas las empresas afectadas por el presente convenio y que no sean socios de la Asociación de Empresarios de la Piel de Ubrique (ASOPIEL) vendrán obligadas a abonar a (ASOPIEL) la cantidad de 35,00 € en concepto de canon de negociación. Lo recaudado por este se ingresara en la misma cuenta pero será posteriormente transferido a la que se indique por ASOPIEL.

Sin perjuicio de lo aquí establecido cualquier trabajador o sindicato firmante, por la razón que fuese, podrá oponerse a este descuento, poniéndole en conocimiento de la empresa por escrito en el plazo de 15 días a contar desde la firma del Convenio.

Las anteriores cantidades tienen por objeto sufragar los gastos causados a las centrales sindicales negociadoras y a la Asociación de Empresarios como consecuencia del asesoramiento, seguimiento, interpretación y divulgación de la negociación del Convenio Colectivo y de la comisión paritaria.

#### Artículo 65.- Formación profesional.

Ambas partes se comprometen a colaborar a través de la Comisión Paritaria del Convenio para organizar cursos de formación profesional, gestionando subvenciones y ayudas de todo tipo de organismos oficiales y privados. En los centros de trabajo, que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, concurran para obtener subvenciones y/o ayudas en sus planes de formación y que cuenten con más de 50 personas en plantilla, constituirán una Comisión Paritaria de Formación, compuesta por R.T. y de la empresa Su función será la información y seguimiento de los citados planes.

Esta Comisión velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en concordancia con los objetivos de la empresa y con los intereses de formación de los colectivos que más la precisen.

La formación impartida con carácter obligatorio por necesidades requeridas a proposición de la empresa, se realizará dentro del horario laboral, y el resto de formación, cuando se trate de formación individual, se realizará en función del acuerdo establecido entre empresa y persona que trabaja.

Certificados de profesionalidad: Las partes negociadoras entienden que los certificados de profesionalidad son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales. Estos certificados acreditan el conjunto de competencia profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad. Por lo tanto, algunas acciones formativas programadas por las compañías guardarán conexión con el Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales y su correspondiente catálogo modular.

#### Artículo 66.- Jubilación Anticipada

Las personas, previo acuerdo escrito con la empresa, podrán acogerse a la jubilación anticipada, comprometiéndose en este supuesto las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo a sustituir simultáneamente a la persona que se jubile contratando a otro trabajador, por plazo no inferior al previsto de continuar de alta hasta que cumpliera la edad pertinente para su jubilación ordinaria.

Artículo 67º.- Comisión Paritaria de Interpretación, Aplicación y Vigilancia del presente Convenio Colectivo.

#### 1º) Composición de la Comisión Paritaria.-

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro personas designadas por la representación empresarial y dos representantes por cada uno de los sindicatos CCOO y UGT FICA que componen la parte social, como firmantes de lo convenido, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando ésta lo estime conveniente.

#### 2º) Competencias de la Comisión Mixta.-

La Comisión asumirá y resolverá, con carácter previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, cuantas cuestiones le sean requeridas derivadas de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio, de la Prevención de Riesgos Laborales y las que se deriven de la legislación vigente.

La Comisión Mixta de interpretación y vigilancia, asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con la problemática laboral del sector.

La Comisión podrá contar con la participación de los asesores tanto de los empresarios como de los/as trabajadores/as.

#### 3º) Procedimiento de la Comisión Mixta.-

Las empresas y el personal que deseen someter cualquier cuestión a la Comisión Mixta, deberán hacerlo siempre por escrito, sin formalismos excesivos y exponiendo de forma sencilla la cuestión sobre la que desean se pronuncie ésta. El hecho de que alguna de ellas lo hagan, no interrumpirá ni suspenderá la caducidad, ni la prescripción de las acciones, ni impedirá que cualquiera de las partes pueda acudir a la vía administrativa o jurisdiccional que estime procedente.

La Comisión resolverá las cuestiones formuladas en forma de informes, en los que se expresarán los acuerdos o las desavenencias de las partes. Caso de no haber acuerdo no será necesario la unanimidad de éstos.

Estos informes serán enviados a los solicitantes en el plazo de 5 días a partir de la fecha en que se haya producido el informe de la comisión.

#### 4º) Convocatoria de la Comisión Mixta Paritaria.-

La convocatoria de las reuniones de la Comisión Paritaria del Convenio

podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el Orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

5º) Domicilio de la Comisión Mixta Paritaria.-

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes de la Asociación de Empresarios y Trabajadores firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establece para la representación de los trabajadores en Cádiz, en Avda. Andalucía, 6 4ª Planta, por CC.OO.; y en Jerez de la Frontera, en Plaza Arenal, 18-20, 4ª planta por U.G.T.; y de la Asociación de Empresarios de la piel de ubrique (ASOPIEL) en su sede de Ubrique o vía correo electrónico a la dirección email info@Asopiel.com

Artículo 68º.- Fondo Asistencial.

Se acuerda mantener el Fondo Asistencial de Marroquinería creado en el Convenio de 1978.

1).- El órgano de gestión de dicho fondo estará compuesto por siete personas; cinco en representación de los trabajadores y dos en representación de los empresarios, elegidos por los respectivos órganos directivos.

2).- La citada comisión se encargará de administrar el saldo existente, así como de cumplir y hacer cumplir los Estatutos que dicho Fondo tiene registrados en la Delegación Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía.

3).- El Fondo Asistencial se nutrirá con la aportación de 0,70 € al mes que abonarán los trabajadores y de 0,15 € al mes por trabajador que abonará la empresa

4).- La Comisión Paritaria del Convenio actuará como supervisora de la administración del Fondo Asistencial.

## CAPÍTULO IX. IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Art. 69.- Igualdad Acoso laboral, moral o mobbing

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia afectarán por igual a ambos sexos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las Empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los/as trabajadores/as, en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

Artículo 70.- Igualdad.

a) De oportunidades: Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. La empresa afectadas por éste convenio colectivo, están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

c) Planes de igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 71.- Protocolo para la prevención del acoso sexual y moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo

La Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el estatuto de los trabajadores y la ley de prevención de riesgos laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a trabajar en la implantación de políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso sexual, psicológico y por razón de sexo donde se respete la dignidad del/a trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas.

Estas medidas se negociarán con los representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 72.- Lenguaje no sexista.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio Colectivo, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión, incluidas las que definen

una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Antiguo Artículo 73º.- Violencia de Género

Medidas de protección integral contra la violencia de género.- Estas medidas suponen un paso más en la sensibilización y reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema social, cuya aplicación y garantía de los derechos contemplados supone reforzar el compromiso con la eliminación de la violencia, adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales, patronales y sindicales.

Consideramos que el convenio colectivo juega un papel fundamental en la difusión de las medidas recogidas en esta Ley, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

La persona víctima de violencia de género, acreditando dicha circunstancia, podrá hacer uso de los derechos que a continuación se relacionan de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora.

– A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo.

– Tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

– A la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

– No se le computarán como faltas de asistencia, a los efectos de lo prevenido en el artículo 52 d) del ET, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

– A la extinción del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El trabajador/a víctima de violencia de género no podrá ser despedida por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral ejercidos de conformidad con lo establecido en su normativa reguladora, siendo nula en su caso la decisión extintiva.

## CLÁUSULAS ADICIONALES.

Cláusula Transitoria Primera

Abono de las Diferencias Salariales.- Los conceptos económicos y salariales del presente Convenio, relativos al incremento salarial de 2020, tienen carácter retroactivo al día 1 de Enero de 2020, viniendo las empresas obligadas a PAGAR dichos atrasos liquidados antes del día 31 de marzo de 2021.

Disposición Adicional Primera.-

Fomento de la Contratación Indefinida.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley 43/2006, de 29 de Diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de 'Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida', previsto en dicha disposición.

Si la empresa lleva a cabo contrataciones con carácter indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrá acogerse al conjunto de incentivos que regulados por Decreto o ley, de la Junta de Andalucía o de cualquier Organismo, de cualquier ámbito territorial (local, estatal, provincial, autonómico o nacional) vigente o que se publique durante la vigencia del presente convenio, y le pueda ser aplicado.

Disposición Adicional Segunda.-

Fomento de empleo. - Las contrataciones que se lleven a cabo para la creación neta de empleo, la transformación de los contratos de duración determinada a indefinidos, la iniciativa de formación con prácticas de trabajo, así como los programas de Formación Profesional Ocupacional, podrán acogerse a los posibles acuerdos que regulen las ayudas de empleo para la provincia de Cádiz suscritos durante la vigencia del presente convenio.

Disposición Adicional Tercera.

Sistema de resolución de conflictos laborales en Andalucía.- Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la comisión paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.), de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio Colectivo.

Disposición Adicional Cuarta

Mesa de vigilancia de la contratación.- Se constituye de forma paritaria y en las mismas condiciones que se establecen para la Comisión Paritaria regulada en el artículo 67. La mesa de vigilancia se reunirá periódicamente.

La mesa de vigilancia tendrá competencias para interpretar y acordar en el ámbito del presente convenio todas las cuestiones que sean necesarias para tratar de prevenir y erradicar la economía irregular en el sector, favorecer la estabilidad en el empleo y la competitividad de las empresas.

## ANEXO I.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL SECTOR DE LA PIEL- MARROQUINERÍA DE LA PROVINCIA DE CADIZ GRUPO PROFESIONAL 1

PERSONAL TECNICO

Este grupo profesional engloba todas las funciones de las personas que

planifican, organizan, coordinan y supervisan la ejecución de tareas homogéneas, con las responsabilidades de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Asimismo, también las funciones del personal que ejecuta las tareas que sin implicar mando, requieren un alto nivel de complejidad y un contenido intelectual. Así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas, siguiendo instrucciones generales.

#### PERSONAL TÉCNICO TITULADO

Nivel 1

INGENIERO/A, GRADO, LICENCIADO/A (TITULADO/ASUPERIOR).-

Corresponde a las personas que ocupando puestos de responsabilidad o dirección posean la correspondiente titulación académica para el desempeño de sus funciones.

Nivel 2

DIPLOMATURA Y PERSONAL TÉCNICO DE GRADO MEDIO. –

Corresponde a las personas que ocupando puestos de responsabilidad o dirección posean la correspondiente titulación académica para el desempeño de sus funciones.

#### GRUPO PROFESIONAL 2

PERSONAL TECNICO NOTITULADO.- Este grupo profesional engloba todas las funciones de las personas que planifican, organizan, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas, con las responsabilidades de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Asimismo, también las funciones del personal que ejecuta las tareas que, sin implicar mando, requieren un alto nivel de complejidad y un contenido intelectual. Así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Este grupo se divide en distintas áreas profesionales:

Nivel 1

ENCARGADO/ENCARGADA GENERAL DE FABRICACIÓN. – Es la persona a las órdenes de la dirección técnica y o de fábrica, con los suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión, asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse.

Nivel 2

ENCARGADO/ENCARGADA DE SECCIÓN O JEFATURA DE TALLER.

– Es quien con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su jefatura inmediata dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su sección, así como de los procesos de fabricación ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma, debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, velar por la disciplina y la seguridad e higiene en el trabajo y desarrollar la función docente necesaria.

Nivel 3 A

MAESTRO/A (Montador/a, Guarnicionero/a, Cortador/a, Chiflador/a o Maquinista). – Es el que teniendo conocimientos suficientes efectúa las labores propias de su oficio con habilidad y destreza y, habiendo desarrollado capacidad suficiente para poder transmitir dichos conocimientos a los discípulos que tenga asignados.

MODELISTA-PATRONISTA DIBUJANTE PROYECTISTA. – Es la persona que tiene conocimientos suficientes para obtener uno o varios modelos que constituyan el catálogo de la empresa. Debiendo poseer la correspondiente titulación académica o una experiencia contrastada.

JEFATURA DE GRUPO/EQUIPO. – Es quien con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de la jefatura inmediata, dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su grupo/equipo, así como los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, y desarrollar la función docente necesaria. En empresas con más de 50 personas que trabajen tendrá un límite mínimo de 15 y máximo de 45 personas por grupo de sección.

Nivel 3 B

JEFATURA DE GRUPO / EQUIPO EMPRESAS DE MENOS DE 50 TRABAJADORES. – Es quien realiza las funciones descritas para el Nivel 3 A, pero en empresas con menos de 50 personas que trabajen entre un mínimo de 5 y un máximo de 25 personas por grupo de sección.

#### GRUPO PROFESIONAL 3

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MERCANTIL.- Este grupo engloba una serie de actividades que no son específicas del oficio, pero que son comunes a todas las empresas del sector. En general son las actividades de carácter administrativo y mercantil propias de toda empresa, como la redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, propuestas de contestación, partes de contabilidad, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario, y vendedores especializados.

Este grupo se dividirá a la vez en diferentes niveles que a su vez se dividirán en distintas áreas profesionales.

Nivel 1. Son funciones que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otras personas. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

JEFATURA DE ALMACEN. – Esta persona tiene, bajo su responsabilidad, todo movimiento de entrada y salida de material, así como el cuidado y vigilancia de los libros de registros.

JEFATURA DE COMPRAS Y DE VENTAS. – Es la persona que tiene entre sus funciones la responsabilidad a su cargo y bajo las órdenes de la dirección comercial se encarga tanto de la adquisición de las materias primas, productos auxiliares y demás materiales necesarios, como la venta y distribución del producto elaborado y subproductos e informa sobre las orientaciones y tendencias del mercado.

JEFATURA DE NEGOCIADO. – Es la persona que a las órdenes de su jefatura inmediata lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargada de orientar e imprimir unidad,

distribuyendo y dirigiendo el trabajo entre las oficinas, auxiliares y demás personal que de él dependa, aportando sus iniciativas.

JEFATURA DE SECCIÓN. – Esta persona, a las órdenes de la dirección administrativa o comercial, lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, encargándose de orientar e imprimir unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo y aportando iniciativas para su buen funcionamiento.

Nivel 2. Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO Y/O ADMINISTRATIVA. – Es la persona que con plena iniciativa y responsabilidad realiza, sin empleados a sus órdenes, cometidos tales como caja, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y seguridad social, manejo de ordenadores, etc.

ANALISTA-PROGRAMAS. – La persona que con los debidos conocimientos es capaz de analizar, implantar y desarrollar sistemas y programas informáticos.

Nivel 3. Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

OFICIALIA 2ª ADMINISTRATIVO/A.- La persona que con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza cometidos tales como auxiliares de contabilidad, organización de archivos y de ficheros, informática, etc.

SECRETARIO Y/O SECRETARIA.- La persona que, con plena iniciativa, responsabilidad y capacidad organizativa, desarrolla tareas administrativas, distribución y clasificación de la correspondencia, atención telefónica, manejo de sistemas informáticos, con o sin idiomas, en dependencia de la dirección o jefatura de departamento.

VIAJANTE.- Es la persona que a las órdenes de su jefatura inmediata y al servicio exclusivo de la empresa, a cuya plantilla pertenece, con los conocimientos necesarios para la misión encomendada, ya sea en viaje de ruta previamente señalada, en plaza o en ambas modalidades, según se haya convenido, se encarga de la adquisición de las materias primas necesarias o bien de la venta de los productos elaborados o subproductos, informa sobre la orientación del mercado y, cuando realiza estas funciones, efectúa los trabajos afines a su labor principal que le son encomendados.

PERSONAL TECNICO DE INFORMÁTICA. – Persona que, con los debidos conocimientos es capaz de instalar y mantener sistemas y programas informáticos.

Nivel 4. Son aquellas funciones que se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

CONTROLADOR/A. – Es la persona que realiza funciones de control de calidad de los productos terminados y al mismo tiempo procede a su posterior etiquetado y empaquetado individual.

RECEPCION DE ALMACEN. – Es la persona que, bajo las órdenes de jefatura de almacén, recibe las mercancías, las distribuye en los estantes, prepara y despacha los pedidos, confeccionando las notas correspondientes para su registro en los libros, así como colaboración en inventarios.

AUXILIAR ADMINISTRACION. – Es la persona que, con iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquellas.

RECEPCION TELEFONIA. – Es la persona que tiene como misión principal el manejo de la centralita electrónica y otros sistemas para la comunicación interior y exterior, pudiendo además realizar funciones administrativas o de recepción que sean compatibles con su labor principal.

AUXILIAR DE PATRONES. – La persona que con los conocimientos básicos en patronaje industrial, colabora y asiste al modelista/patronista.

AUXILIAR DE CONTROL. – Es la persona que una vez realizado el empaquetado individual procede al empaquetado y etiquetado colectivo, realizando además tareas de carga y descarga en dicho departamento, así como colaborando en el control de calidad.

#### GRUPO PROFESIONAL 4

##### PERSONAL DE PRODUCCION

Este grupo engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la marroquinería. Se dividirá en diferentes niveles y, a su vez, en distintas categorías profesionales.

Nivel 1 Funciones consistentes en operaciones que se ejecutan de forma autónoma, que exigen habitualmente iniciativa por parte de las personas que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, confeccionando y desarrollando proyectos completos según instrucciones.

Oficial de primera. (Cortador/a, Chiflador/a, montador/a, preparador/a, Guarnicionero/a y maquinista) Es la persona que ejecuta cualquiera de los trabajos propios de estas actividades siempre dentro del seno de cada empresa, tales como bolsos, carteras, billeteras, pitilleras, carteras de documentos, maletas, maletines, cinturones, estuchería, correas de reloj, marcos de fotografías, artículos de regalo, etc., obtenidos en cualquier clase de pieles, productos plásticos, tejidos u otras materias, y que conociendo todos y cada uno, a la perfección, de los procesos de fabricación, es capaz de empezar y terminar cualquier pieza, aun aquellas que por su gusto y delicadeza en su acabado y presentación, cada uno en su especialidad y en el tiempo adecuado.

Cortador de 1ª. Es la persona que partiendo de un patrón es capaz de cortar con la máxima perfección y aprovechamiento cualquier clase de piel ya sea por medios mecánicos o manuales.

Chiflador/a de 1ª. Es la persona que mecánicamente o de forma manual rebaja con el máximo aprovechamiento y mínimo desperdicio toda clase de pieles incluidas las exóticas.

Montador/a, Preparador/a, Guarnicionero/a, de 1ª. Es la persona que conociendo a la perfección los procesos de fabricación de estas especialidades, es capaz de empezar y terminar con la máxima perfección, cualquier pieza o cualquier función específica del proceso de fabricación ( esteca, pintura, timbrado, grabado, etc...) aun aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación.

Maquinista de 1ª. Es la persona capaz de coser con cualquiera de los tipos de máquinas empleados en estas industrias cualquier pieza, en cualquier material, con la máxima perfección.

Nivel 2 Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para cumplir correctamente los cometidos, debiendo tener una notoria experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de segunda. (Cortador/a, Chiflador/a, montador/a, preparador/a, Guarnicionero/a y maquinista) Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que /las oficialías de 1ª con suficiente corrección y eficacia, aunque sin llegar a la perfección exigible a ellas.

Cortador/a de 2ª. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficiales de 1ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Chiflador/a de 2ª. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficialías de 1ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Montador/a, preparador/a, Guarnicionero/a de 2ª. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficialías de 1ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Maquinista de 2ª. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficialías de 1ª pero sin la perfección exigible para ellas.

Nivel 3 Son funciones consistentes en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que requiere adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas sin que sea exigible una contrastada experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de tercera. (Cortador/a, Chiflador/a, montador/a, Guarnicionero/a y maquinista) Es la persona que habiendo realizado y terminado el aprendizaje o la especialización, y habiendo adquirido un nivel óptimo en la ejecución, no ha alcanzado aún los conocimientos ni la práctica indispensables para efectuar los trabajos exigibles a la oficialía de 2ª.

Nivel 4 Este nivel se refiere al personal obrero, que ejecuta operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y no necesitan de una formación concreta.

Especialista. Es la persona que realiza tareas auxiliares para las que no es necesario período de aprendizaje pero sí un período de práctica y adaptación, todas ellas con la mayor perfección y rendimiento.

Peón. Es la persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores como mantenimiento, carga y descarga manuales y actividades de acondicionamiento y envasado.

Nivel 5

Ayudante. Es la persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores propias del oficio.

Auxiliar. Persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores como mantenimiento, carga y descarga manuales y actividades de acondicionamiento y envasado.

Aspirante. Persona sin experiencia previa en el sector, que se contrata con objeto de iniciarla las labores propias del oficio y que no incorpore con contratos propios de formación o en prácticas.

Nivel 6 APRENDIZAJE O CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN DE SEGUNDO Y TERCER AÑO. - Las que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio, y la empresa a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y conocimientos necesarios para su completa formación profesional.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá que ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 85%, y en ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a su tiempo de trabajo efectivo.

Nivel 7 APRENDIZAJE O CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN DE PRIMERA AÑO. - Son aquellas personas que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio y la empresa, a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y conocimientos necesarios para su completa formación profesional.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá que ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, y en ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a su tiempo de trabajo efectivo.

**GRUPO PROFESIONAL 5**

**PERSONAL SUBALTERNO**

Este grupo engloba una serie de actividades que no son propias del oficio de la marroquinería, pero que son comunes a todas las empresas del sector. En general son de carácter manual o de vigilancia, que requieren poca o ninguna precisión, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Nivel 1

Conductor. Es la persona que estando en posesión del necesario permiso de conducir, tiene a su cargo el manejo de los camiones, coches, furgonetas y demás vehículos matriculados a nombre de la empresa. Es responsable del vehículo puesto a su disposición, mientras esté trabajando con él.

Técnico de Mantenimiento Es la persona que de forma autónoma ejecuta tareas de mantenimiento de las instalaciones y equipos de la empresa, que exigen habitualmente conocimientos técnicos e iniciativa por parte de las personas que los desempeñan.

Nivel 2

Auxiliar de almacén. Es la persona que en dependencia de su superior jerárquico realiza labores propias de almacenaje, revisión, control y preparación de pedidos y expediciones bajo una cierta supervisión.

Vigilancia. Es la persona que con elementales conocimientos y responsabilidad cuidará de los accesos a los locales propios de la empresa realizando funciones de custodia y vigilancia.

Personal de Limpieza. Realiza labores propias de limpieza de las instalaciones de la empresa.

Auxiliar de Mantenimiento. Persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, realiza labores propias de mantenimiento de las instalaciones y equipos de la empresa bajo una cierta supervisión.

Ordenanza. Es la persona que con un nivel mínimo de cualificación desarrolla tareas de distribución de correo y mercancías dentro de la empresa y, eventualmente, labores de vigilancia de las instalaciones así como gestiones administrativas de carácter oficial frente a organismos públicos y otras entidades privadas como bancos o cajas de ahorro.

Nivel 3

OPERARIO DE SERVICIOS VARIOS. - Persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores como mantenimiento, carga y descarga manuales, y actividades de acondicionamiento y envasado.

**ANEXO II CLASIFICACION PROFESIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA PIEL-MARROQUINERIA DE LA PROVINCIA DE CADIZ**

<b>GRUPO PROFESIONAL 1 PERSONAL TITULADO</b>	
Nivel 1	- Ingeniería, Licenciatura (Titulado Superior).
Nivel 2	- Diplomatura, Personal Técnico de Grado Medio.
<b>GRUPO PROFESIONAL 2 PERSONAL TECNICO NO TITULADO</b>	
Nivel 1	- Encargado/a General de Fabricación.
Nivel 2	- Encargado/a de Sección o Jefatura de Taller.
Nivel 3 (A)	- Modelista, Patronista/Dibujante Proyectista.
	- Maestro/a Montador/a, Guarnicionero/a, Cortador/a, Chiflador/a, Maquinista.
Nivel 3 (B)	- Jefatura de Grupo/Equipo empresas de más de 50 personas.
	- Jefatura de Grupo/Equipo empresas de menos de 50 personas.
<b>GRUPO PROFESIONAL 3 PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN / MERCANTIL</b>	
Nivel 1 (A)	- Jefatura de Sección.
Nivel 1 (B)	- Jefatura de Negociado.
	- Jefatura de Compras.
	- Jefatura de Ventas.
	- Jefatura de Almacén de empresas de más de 50 personas.
Nivel 1 (C)	- Jefatura de Almacén de empresas de menos de 50 personas.
Nivel 2	- Oficialía 1ª A Administración.
	- Analista – Programación
Nivel 3	- Oficialía 2ª Administración.
	- Secretario/a.
	- Viajante.
	- Personal técnico de Informática.
Nivel 4	- A- Control.
	- A.- Recepción de Almacén.
	- B.- Auxiliar de Administración.
	- C.- Recepción Telefonía.
	- C.- Auxiliar de patrones.
	- C.- Auxiliar de Control.

GRUPO PROFESIONAL 4 PERSONAL DE PRODUCCION	
Nivel 1 - Oficial 1ª	- Cortado de piezas.
	- Chiflado.
	- Montado, Preparado, Guarnicionería
	- Maquinista.
Nivel 2 - Oficial 2ª	- Cortado de piezas.
	- Chiflado.
	- Montado, Preparado, Guarnicionería
	- Maquinista.
Nivel 3	- Oficialía 3ª.
Nivel 4	- A.- Especialista.
	- B.- Peón
Nivel 5	- A.- Ayudante
	- A.- Auxiliar.
	- B.- Aprendiz/Aspirante.
Nivel 6	- Aprendizaje de Tercer año.
	- Aprendizaje de Segundo año.
Nivel 7	- Aprendizaje de 1º año.
GRUPO PROFESIONAL 5 PERSONAL SUBALTERNO	
Nivel 1	- Conductor de vehículos
	- Técnico de Mantenimiento
Nivel 2	- Auxiliar de Almacén
	- Auxiliar de Mantenimiento
	- Vigilancia
	- Ordenanza
Nivel 3	- Personal de limpieza
	- Operario de servicios varios.

ANEXO III CONVENIO PROVINCIAL DE  
PIEL MARROQUINERÍA PARA LA PROVINCIA DE CADIZ  
TABLA SALARIAL 2.020

GRUPO PROFESIONAL 1 Personal Técnico Titulado	Salario Mensual 2020
Nivel 1	1.570,22
Nivel 2	1.317,16
GRUPO PROFESIONAL 2 Personal Técnico no Titulado	
Nivel 1	1.570,22
Nivel 2	1.317,16
Nivel 3 (A)	1.317,16
Nivel 3 (B)	1.201,13
GRUPO PROFESIONAL 3 Personal Admto/Mercantil	
Nivel 1(A)	1.570,22
Nivel 1 (B)	1.317,16
Nivel 1 (C)	1.201,13
Nivel 2	1.404,02
Nivel 3	1.324,18
Nivel 4 (A)	1.201,13
Nivel 4 (B)	1.085,15
Nivel 4 (C)	945,14
GRUPO PROFESIONAL 4 Personal de Produccion	
Salario Diario 2020	
Nivel 1	38,71
Nivel 2	38,51
Nivel 3	37,06
Nivel 4 (A)	36,02
Nivel 4 (B)	35,00
Nivel 5 (A)	31,50
Nivel 5 (B)	28,71
Nivel 6	24,40
Nivel 7	21,53
GRUPO PROFESIONAL 5 Personal Subalterno	
Nivel 1	36,02
Nivel 2	31,50
Nivel 3	28,71

ANEXO IV CONVENIO PROVINCIAL DE PIEL MARROQUINERÍA  
PARA LA PROVINCIA DE CADIZ TABLA SALARIAL 2.020

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS	
GRUPO PROFESIONAL 1 Personal Técnico Titulado	
Nivel 1	11,95
Nivel 2	10,38
GRUPO PROFESIONAL 2 Personal Técnico no Titulado	
Nivel 1	11,95
Nivel 2	10,38
Nivel 3 (A)	10,38
Nivel 3 (B)	9,62
GRUPO PROFESIONAL 3 Personal Admto/Mercantil	
Nivel 1(A)	11,95
Nivel 1 (B)	10,38
Nivel 1 (C)	9,62
Nivel 2	10,72
Nivel 3	10,17
Nivel 4 (A)	9,62
Nivel 4 (B)	9,09
Nivel 4 (C)	7,42
GRUPO PROFESIONAL 4 Personal de Produccion	
Nivel 1	9,02
Nivel 2	8,82
Nivel 3	8,43
Nivel 4 (A)	8,27
Nivel 4 (B)	8,10
Nivel 5 (A)	7,42
Nivel 5 (B)	7,42
GRUPO PROFESIONAL 5 Personal Subalterno	
Nivel 1	8,27
Nivel 2	7,42
Nivel 3	7,42

Firmas.

Nº 16.760

**CONSEJERIA DE LA PRESIDENCIA,  
ADMINISTRACION PUBLICA E INTERIOR  
CADIZ**

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN CÁDIZ, POR EL QUE SE CONVOCA EL LEVANTAMIENTO DE ACTAS PREVIAS A LA OCUPACIÓN DE DETERMINADAS FINCAS, AFECTADAS POR EL PROYECTO DE INSTALACIÓN DE "LÍNEA AÉREA DE TRANSPORTE DE ENERGÍA ELÉCTRICA A 220 KV, DOBLE CIRCUITO. "ENTRADA Y SALIDA EN SET MIRABAL DE LA LÍNEA DOS HERMANAS -PUERTO REAL" EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE JEREZ DE LA FRONTERA. Expediente AT-13474/16.

Por Resolución de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Cádiz de fecha 14/06/2019, se concede autorización administrativa y se reconoce la utilidad pública en concreto para la instalación de "LÍNEA AÉREA DE TRANSPORTE DE ENERGÍA ELÉCTRICA A 220 KV, DOBLE CIRCUITO. "ENTRADA Y SALIDA EN SET MIRABAL DE LA LÍNEA DOS HERMANAS -PUERTO REAL" EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE JEREZ DE LA FRONTERA. Expediente AT-13474/16, previa la correspondiente información pública. Dicha declaración, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, lleva implícita la necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados e implica la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa

En su virtud, esta Delegación del Gobierno ha acordado convocar a los titulares de bienes y derechos afectados en el ayuntamiento donde radican las fincas afectadas, como punto de reunión para, de conformidad con el procedimiento que establece el citado artículo 52, llevar a cabo el levantamiento de las actas previas a la ocupación y, si procediera, el de las de ocupación definitiva.

Los interesados, así como las personas que sean titulares de cualquier clase de derechos o intereses sobre los bienes afectados, deberán acudir personalmente o representados por persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo del impuesto de bienes inmuebles, pudiéndose acompañar, a su costa, de sus peritos y un notario, si lo estiman oportuno.

El levantamiento de actas tendrá lugar el/los día/s 07/04/2021 en el/ los Ayuntamientos de JEREZ DE LA FRONTERA. El orden del levantamiento se comunicará al interesado mediante la oportuna cédula de citación, figurando la relación de titulares convocados en el tablón de edictos de los ayuntamientos señalados.

Es de significar que esta publicación se realiza, igualmente, a los efectos que determina el artículo 44 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas..

En el Expediente Expropiatorio, "REDELECTRICA DE ESPAÑA, S.A.U." asume la condición de beneficiaria.



Día	Hora	Lugar	Finca	Término Municipal	Propietario
07/04/2021	09:00	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera	S/PROYECTO 1-2 Pol. 119 Parc. 26	JEREZ DE LA FRONTERA	AYTO. DE JEREZ DE LA FRONTERA
07/04/2021	09:00	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera	S/PROYECTO 1-3 Pol. 119 Parc. 48	JEREZ DE LA FRONTERA	AYTO. DE JEREZ DE LA FRONTERA
07/04/2021	09:30	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera	S/PROYECTO 8 Pol. 119 Parc. 146	JEREZ DE LA FRONTERA	CORRALES PARRILLA JOSE
07/04/2021	10:00	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera	S/PROYECTO 6 Pol. 119 Parc. 28	JEREZ DE LA FRONTERA	CARRAHOLA EXPLOTACIONES AGRICOLAS SA
07/04/2021	10:00	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera	S/PROYECTO 9 Pol. 119 Parc. 27	JEREZ DE LA FRONTERA	CARRAHOLA EXPLOTACIONES AGRICOLAS SA
07/04/2021	10:30	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera	S/PROYECTO 3 Pol. 119 Parc. 154	JEREZ DE LA FRONTERA	SOTOGRADE 2004 SL JUAN BARBA MORENO SANTIAGO BARBA MORENO
07/04/2021	11:00	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera	S/PROYECTO 2 Pol. 119 Parc. 151	JEREZ DE LA FRONTERA	SOTOGRADE 2004 SL
07/04/2021	11:00	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera	S/PROYECTO 4 Pol. 119 Parc. 150	JEREZ DE LA FRONTERA	SOTOGRADE 2004 SL
07/04/2021	11:00	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera	S/PROYECTO 5 Pol. 119 Parc. 11	JEREZ DE LA FRONTERA	SOTOGRADE 2004 SL

07/03/2021. LA DELEGADA DEL GOBIERNO. Fdo.: Ana Mestre García.

Nº 17.338

## ADMINISTRACION LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE CADIZ

Mediante Decreto del Teniente de Alcalde Delegado de Personal, de fecha 16 de febrero de 2021, se han aprobado los listados provisionales de admitido/as y excluido/as y Tribunales Seleccionadores correspondientes a la provisión de 2 Técnico/as Medios Informáticos, 2 Técnico/as de Instalaciones Deportivas y 2 Encargado/as Generales (Mantenimiento Urbano), incluida en la Oferta de Empleo Público de los años 2017 y 2018 mediante el sistema de concurso oposición libre, de éste Ayuntamiento de Cádiz.

Asimismo se informa que las listas de admitido/as y excluido/as y los tribunales seleccionadores se podrán consultar en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial del Ayuntamiento de Cádiz y en la web municipal www.cadiz.es.

El plazo de presentación de reclamaciones a dichos listados será de 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

19/02/2021. EL PRIMER TENIENTE DE ALCALDE, DELEGADO DE COORDINACIÓN PERSONAL, ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA, REDES, COMUNICACIÓN Y TRANSPARENCIA SEGURIDAD CIUDADANA, PROTECCION CIVIL Y TRÁFICO. Firmado. El Director del Área. Firmado.

Nº 13.919

### AYUNTAMIENTO DE CADIZ

Mediante sendos Decretos del Teniente de Alcalde Delegado de Personal, de fecha 16 y 23 de febrero de 2021, se ha aprobado el listado provisional de admitido/as y excluido/as y el Tribunal Seleccionador correspondientes a la provisión de 2 Técnico/as de Administración General incluida en la primera fase de Estabilización de Empleo de las Oferta de Empleo Público de los años 2017 y 2018, de éste Ayuntamiento de Cádiz.

Asimismo se informa que las listas de admitido/as y excluido/as y el tribunal seleccionador se podrán consultar en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial del Ayuntamiento de Cádiz y en la web municipal www.cadiz.es.

El plazo de presentación de reclamaciones a dichos listados será de 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

24/02/2021. EL PRIMER TENIENTE DE ALCALDE, DELEGADO DE COORDINACIÓN PERSONAL, ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA, REDES, COMUNICACIÓN Y TRANSPARENCIA SEGURIDAD CIUDADANA, PROTECCION CIVIL Y TRÁFICO. Firmado. El Director del Área. Firmado.

Nº 14.426

### AYUNTAMIENTO DE PUERTO SERRANO

#### EDICTO

Transcurrido el plazo de información pública del acuerdo adoptado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el 30 de julio de 2020, relativo a la aprobación inicial de la Modificación de la Ordenanza de Protección Civil de Puerto Serrano (Cádiz), la misma se eleva a definitiva en virtud de lo dispuesto en el artículo 17.3 del Real Decreto legislativo 2/2004 por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. Entrando en vigor el texto desde el Día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, manteniéndose en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

Puerto Serrano, a 2/3/21. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Fdo.: D. Daniel Pérez Martínez.-

Nº 16.559

### AYUNTAMIENTO DE PUERTO SERRANO

#### ANUNCIO BOP

#### EDICTO

Habiendo resultado fallido el intento de notificación a la persona titular del vehículo que se cita en el anexo, (vehículo extranjeros ilocalizable) y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58.1 y 59.4 de la Ley 39/1992, de 26 noviembre, de

Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se le notifica lo siguiente:

«Se pone en su conocimiento que, por parte de Policía Local de Puerto Serrano, se ha denunciado (procedimiento número 002021-01-EXP) el abandono de un vehículo por infracción de la Ley 22/2011, de 28 de julio, de Residuos y Suelos Contaminados. En consecuencia, este Ayuntamiento ha iniciado un expediente sobre abandono de vehículo cuyos datos se indican en el anexo.

La presunción de abandono se fundamenta en el tiempo de permanencia estacionado en la vía pública y el estado de conservación del vehículo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 71.1 del Real Decreto legislativo 339/1990, de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, en redacción dada por la Ley 11/1999, de 21 de abril, y en la Ley 22/2011, de 28 de julio, de Residuos y Suelos Contaminados.

Para que no continúe la tramitación del expediente deberá aportar, en el plazo de diez días desde la publicación de la presente notificación en el BOP CADIZ, fotocopia de los siguientes documentos:

- Permiso de circulación.
- Tarjeta de inspección técnica con ITV pasada.
- Seguro obligatorio al corriente de pago.
- Último recibo pagado del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica.

En el caso de no aportar la documentación anterior en el plazo indicado, se continuará la tramitación del expediente sobre abandono del vehículo, y en tal caso:

Se le requiere para que, en el plazo de un mes, a contar desde la finalización de los diez días indicados, retire el vehículo del lugar en que se encuentra. De no producirse dicha retirada, se procederá a ordenar su traslado a un centro autorizado de tratamiento de vehículos para su destrucción y descontaminación, de acuerdo con lo regulado en el artículo 86.1 b) del Real Decreto legislativo 339/1990, de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial; artículo 3b) y concordantes de la Ley 10/1998, de 21 de abril, de Residuos Sólidos Urbanos.

Si la retirada del vehículo se efectúa por el Ayuntamiento, devengará la tasa establecida en la Ordenanza fiscal reguladora del servicio de retirada y depósito de vehículos abandonados o estacionados defectuosa o abusivamente en la vía pública, o por otras causas.

Con relación a este expediente, se informa de que el abandono que el abandono de vehículos se considera abandono de residuos no peligrosos en la vía pública, que podría ser sancionado con multa desde 901 a 45.000 euros, de conformidad con el artículo 47.1 b) de la Ley 22/2011, de 28 de julio, de Residuos y Suelos Contaminados.

De lo que se da traslado para su conocimiento y efectos.

#### ANEXO

Tipo de vehículo: .....Turismo  
 Marca: .....Citroën  
 Modelo: .....XSANTIA  
 Matrícula: .....AM-427HV  
 Titular: .....Desconocido

En Puerto Serrano, a 2/3/21. EL ALCALDE PRESIDENTE. Fdo.: D. Daniel Pérez Martínez.

Nº 16.560

### AYUNTAMIENTO ARCOS DE LA FRONTERA

#### ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

La Junta de Gobierno Local de fecha 19 de febrero de 2021, adoptó el Acuerdo de: Aprobar las Bases que regirán la provisión como funcionario de carrera, mediante el sistema de acceso de turno libre por el procedimiento de selección de oposición de cuatro plazas vacantes en la plantilla y relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento de Arcos de la Frontera, pertenecientes a Escala de Administración especial, subescala de servicios especiales, categoría de policía del cuerpo de la policía local, recogidas en la OPE 2020. Indicando que el procedimiento estará exento de tasa alguna.

Arcos de la Frontera a 05 de MARZO de 2021. Fdo. ISIDORO GAMBIN JAEN. ALCALDE PRESIDENTE.

BASES QUE REGIRÁN LA PROVISIÓN COMO FUNCIONARIO DE CARRERA, MEDIANTE EL SISTEMA DE ACCESO DE TURNO LIBRE POR EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE OPOSICIÓN, DE CUATRO PLAZAS VACANTES EN LA PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE ESTE AYUNTAMIENTO, PERTENECIENTES A LA ESCALA DE

**ADMINISTRACIÓN ESPECIAL, SUBESCALA DE SERVICIOS ESPECIALES, CATEGORÍA DE POLICÍA DEL CUERPO DE LA POLICÍA LOCAL, RECOGIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL EJERCICIO 2.020.**

Isidoro Gambín Jaén, Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Arcos de la Frontera, Vista la aprobación por Junta de Gobierno Local de 19 de febrero de 2021, en, correspondiente a la Oferta Pública de Empleo de 2020 de este Excmo. Ayuntamiento y siendo ésta publicada en BOP el 24 de diciembre de 2020

Propone, la publicación de las bases que regirán el proceso selectivo arriba referenciado y cuyo contenido es:

**1.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA**

1.1.- Es objeto de la presente convocatoria la provisión como funcionario de carrera, mediante el sistema de acceso de turno libre y a través del procedimiento de selección de oposición, de CUATRO plazas de AGENTE DE LA POLICÍA LOCAL vacantes en la plantilla y relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría de Policía del Cuerpo de la Policía Local del Ayuntamiento de Arcos de la Frontera.

1.2.- Las plazas citadas adscritas a la Escala Básica, conforme determina el art. 18 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales, se encuadran, de acuerdo con la Disposición Transitoria Tercera 2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, transitoriamente en el Grupo C, Subgrupo C1, dotadas con las retribuciones correspondientes, y resultantes de la Oferta de Empleo Público del año 2020.

**2.- LEGISLACIÓN APLICABLE**

Las presentes Bases se regirán por lo dispuesto en la Ley 13/2001, de 11 de diciembre de Coordinación de las Policías Locales, Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Decreto 66/2008, de 26 de febrero, por el que se modifica el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los cuerpos de la Policía Local, Orden de 30 de noviembre de 2020, por la que se modifica el Anexo III de la Orden de la Consejería de Gobernación de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los cuerpos de la Policía Local y en lo no previsto en la citada legislación, les será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

**3.- REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES**

Para participar en el proceso selectivo los aspirantes deberán reunir, antes de que termine el último día de presentación de solicitudes, los siguientes requisitos:

- Nacionalidad española.
- Tener dieciocho años de edad y no haber cumplido la edad de jubilación forzosa.
- Estatura mínima de 1,65 metros los hombres y 1,60 metros las mujeres. Estarán exentos del requisito de la estatura aquellos aspirantes que sean funcionarios de carrera de algún Cuerpo de la Policía Local de Andalucía.
- Compromiso de portar armas y utilizarlas cuando legalmente sea preceptivo.
- Estar en posesión del título de Bachiller, Técnico o equivalente
- No haber sido condenado por delito doloso, ni separado del servicio del Estado, de la Administración Autónoma, Local o Institucional, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas. No obstante será aplicable el beneficio de la rehabilitación, de acuerdo con las normas penales y administrativas, si el interesado lo justifica.
- Estar en posesión de los permisos de conducción de las clases A2 y B.
- Compromiso de conducir vehículos policiales, en concordancia con el apartado anterior.

Estos requisitos deberán acreditarse documentalmente antes de realizar el curso de ingreso en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o Escuelas de Policía de las Corporaciones Locales, salvo los de los apartados 3 e) y 3g) que se acreditarán junto con la solicitud de participación en la convocatoria, así como el de estatura, que lo será en la prueba de examen médico.

**4.- SOLICITUDES**

4.1.- En el plazo de veinte días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación en el BOE de la presente convocatoria, quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas cursarán su solicitud dirigida al titular de la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento, manifestando que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos debiéndose de aportar fotocopia del DNI, del título exigido en la base 3.e) y de los permisos de conducir exigidos en la base 3.g) de esta convocatoria. Los opositores que aleguen estudios equivalentes a los específicamente señalados en dicha Base habrán de citar la disposición legal en que se reconozca tal equivalencia o, en su caso, aportar certificación del órgano competente en tal sentido.

4.2.- Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento o conforme a lo dispuesto en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4.3.- Si alguna de las solicitudes adolece de algún defecto, se requerirá al interesado para que en el plazo de diez días hábiles subsane la falta o, en su caso, acompañe los documentos preceptivos, indicándole que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que se dictará al efecto, de conformidad con lo establecido en el art. 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, ya citada.

**5.- ADMISIÓN DE ASPIRANTES**

5.1.- Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano correspondiente del Ayuntamiento dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos y las causas de exclusión. Dicha resolución, que deberá publicarse en el tablón de anuncios, página web del Ayuntamiento de Arcos de la Frontera y extracto en el Boletín Oficial de la Provincia, señalará a partir de esa publicación (BOP), un plazo de diez días hábiles para su subsanación.

5.2.- Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, la autoridad convocante dictará resolución declarando aprobados los listados definitivos de aspirantes admitidos, determinando el lugar y la fecha de comienzo de los ejercicios.

**6.- TRIBUNAL CALIFICADOR**

6.1.- El Tribunal calificador estará constituido por un Presidente, cuatro Vocales y un Secretario Presidente: A designar por la persona titular de la Alcaldía. Vocales: Cuatro, a designar por la persona titular de la Alcaldía.

Secretario: El titular de la Corporación o funcionario en quien delegue, con voz y sin voto.

6.2.- No podrán formar parte del Tribunal: El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual. La pertenencia al Tribunal será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

6.3.- Los vocales del Tribunal deberán poseer titulación o especialización de igual o superior nivel de titulación a la exigida para el ingreso en las plazas convocadas.

6.4.- Junto a los titulares se nombrarán suplentes, en igual número y con los mismos requisitos.

6.5.- El Tribunal podrá contar, para todas o algunas de las pruebas, con la colaboración de asesores técnicos, con voz y sin voto, los cuales deberán limitarse al ejercicio de su especialidad técnica.

6.6.- El Tribunal podrá actuar válidamente con la asistencia del Presidente, dos Vocales y el Secretario. Le corresponderá dilucidar las cuestiones planteadas durante el desarrollo del proceso selectivo, velar por el buen desarrollo del mismo, calificar las pruebas establecidas y aplicar los baremos correspondientes.

6.7.- Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán promover la recusación en los casos de los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

6.8.- A los efectos de lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio, y disposiciones complementarias, el Tribunal se clasifica en la categoría segunda.

**7.- INICIO DE CONVOCATORIA Y CELEBRACIÓN DE PRUEBAS**

7.1.- La actuación de los aspirantes se iniciará por orden alfabético conforme al resultado de sorteo público que a tal efecto se celebra anualmente y pública la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

7.2.- Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, siendo excluidos quienes no comparezcan, salvo en los casos de fuerza mayor, debidamente justificada y libremente apreciada por el Tribunal.

7.3.- El Tribunal podrá requerir en cualquier momento a los aspirantes para que acrediten su identidad.

7.4.- Una vez comenzadas las pruebas selectivas no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de la celebración de las respectivas pruebas en el Boletín Oficial de la Provincia. Estos anuncios deberán hacerse públicos por el Tribunal en el tablón de anuncios de la Corporación o en los locales donde se hayan celebrado las pruebas anteriores, con doce horas, al menos, de antelación del comienzo de las mismas, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de un nuevo ejercicio.

7.5.- Desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de cinco días hábiles y máximo de cuarenta y cinco días hábiles.

**8.- PROCESO SELECTIVO**

El proceso selectivo constará de las siguientes fases y pruebas:

8.1. Primera fase: oposición En la fase de oposición los aspirantes deberán superar las siguientes pruebas, que se desarrollarán en el orden establecido en la convocatoria, asegurando la objetividad y racionalidad de la selección.

8.1.1. Primera prueba: Prueba de conocimiento. Examen Teórico. De carácter obligatorio y eliminatorio para todos los aspirantes. Consistirá en contestar en un plazo máximo de 90 minutos, un cuestionario de 100 preguntas (TIPO TES) con respuestas alternativas, sobre las materias que figuran en el temario de la convocatoria, que se incluye en el Anexo III de las presentes bases. El número de respuestas alternativa del cuestionario, y demás aspectos del sistema de puntuación se determinará por el Tribunal, lo que se hará público junto a la convocatoria del ejercicio en el Tablón de Anuncios y en el Portal de Transparencia de este Ayuntamiento. La puntuación a otorgar por la realización de este ejercicio será de 0 a 10 puntos, debiendo los aspirantes alcanzar como mínimo 5 puntos para superarlo. El desarrollo de este primer ejercicio se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en las normas generales de la convocatoria.

8.1.2. Segunda prueba: aptitud física. Los aspirantes realizarán las pruebas de aptitud física que se describen en la Orden de 22 de diciembre de 2003, de la Consejería de Gobernación, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, detalladas en el Anexo I de la presente convocatoria, y en el orden que se establece, siendo cada una de ellas de carácter eliminatorio. Se calificará de apto o no apto. Para la realización de las pruebas de aptitud física, los aspirantes deberán entregar al Tribunal Calificador, un certificado

médico en el que se haga constar que el aspirante reúne las condiciones físicas precisas para realizar las pruebas. Si alguna de las aspirantes en la fecha de celebración de las pruebas físicas se encontrara en estado de embarazo, parto o puerperio, debidamente acreditado, realizará el resto de pruebas, quedando la calificación, en el caso de que superase todas las demás, condicionada a la superación de las pruebas de aptitud física, en la fecha que el Tribunal determine al efecto, una vez desaparecidas las causas que motivaron el aplazamiento. Dicho plazo no podrá superar los 6 meses de duración, desde el comienzo de las pruebas selectivas, salvo que se acredite con certificación médica que persisten las causas, en cuyo caso se podrá ampliar dicho plazo otros 6 meses. Cuando el número de plazas convocadas sea superior al de aspirantes que se puedan acoger al anterior derecho, el aplazamiento no afectará al desarrollo del proceso selectivo de las restantes plazas. En todo caso, se entiende que han superado el proceso selectivo aquellos aspirantes cuya puntuación final no puede ser alcanzada por las aspirantes con aplazamiento aunque éstas superen las pruebas físicas. Para la realización de las pruebas físicas los opositores deberán presentarse provistos de atuendo deportivo.

8.1.3. Tercera prueba: psicotécnica. La valoración psicotécnica tendrá como finalidad comprobar que los aspirantes presentan un perfil psicológico adecuado a la función policial a la que aspiran.

A.- Valoración de aptitudes. Se realizará una valoración del nivel intelectual y de otras aptitudes específicas, exigiéndose en todos los casos rendimientos iguales o superiores a los normales en la población general, según la baremación oficial de cada una de las pruebas utilizadas, en función del nivel académico exigible para la categoría a la que se aspira. Se explorarán los aspectos que a continuación se relacionan: inteligencia general, comprensión y fluidez verbal, comprensión de órdenes, razonamiento cognitivo, atención discriminativa y resistencia a la fatiga intelectual.

B.- Valoración de actitudes y personalidad. Las pruebas de personalidad se orientarán a evaluar los rasgos de la personalidad más significativos y relevantes para el desempeño de la función policial, así como el grado de adaptación personal y social de los aspirantes. Asimismo, deberá descartarse la existencia de síntomas o trastornos psicopatológicos y/o de la personalidad. Se explorarán los aspectos que a continuación se relacionan: estabilidad emocional, autoconfianza, capacidad empática e interés por los demás, habilidades interpersonales, control adecuado de la impulsividad, ajuste personal y social, capacidad de adaptación a normas, capacidad de afrontamiento al estrés y motivación por el trabajo policial. Los resultados obtenidos en las pruebas deberán ser objeto de constatación o refutación mediante la realización de una entrevista personal en la que, además de lo anterior, se valorará también el estado psicológico actual de los candidatos. De este modo, aparte de las características de personalidad señaladas anteriormente, se explorarán también los siguientes aspectos: existencia de niveles disfuncionales de estrés o de trastornos del estado de ánimo; problemas de salud; consumo excesivo o de riesgo de alcohol u otros tóxicos y grado de medicación; expectativas respecto de la función policial, u otros.

8.1.4.- Cuarta prueba: Prueba de Conocimiento. Examen Práctico. Consistirá en desarrollar por escrito un supuesto práctico relacionado con el temario de la convocatoria, aprobado por el Tribunal momentos antes de su realización y en un tiempo máximo de 90 minutos. La valoración se fundamentará en el soporte profesional del candidato al puesto de trabajo. Se calificará de 0 a 10 puntos. Los aspirantes deberán alcanzar, al menos, 5 puntos para superar este ejercicio, quedando excluidos de la convocatoria los candidatos que no obtengan dicha puntuación mínima. La calificación final de la prueba de conocimiento será la suma de las calificaciones obtenidas en el primer ejercicio y en este cuarto ejercicio, dividida entre dos.

8.1.5.- Quinta prueba: examen médico. Con sujeción al cuadro de exclusiones médicas que garantice la idoneidad, conforme a las prescripciones contenidas en la Orden de 22 de diciembre de 2003, ya citada, que figura en el Anexo II de la presente convocatoria. Se calificará de apto o no apto. Las pruebas de la primera fase, tendrán carácter eliminatorio.

8.2. Segunda fase: curso de ingreso. Superar con aprovechamiento el curso de ingreso en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, Escuelas Concertadas o Escuelas Municipales de Policía Local. Estarán exentos de realizar el curso de ingreso quienes ya hubieran superado el correspondiente a la misma categoría a la que aspiran en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o Escuelas Concertadas; en el caso de las Escuelas Municipales de Policía Local, los cursos necesitarán la homologación de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía. Esta exención tendrá una duración de cinco años a contar desde la superación del curso realizado, hasta la fecha de terminación de la fase de oposición.

9.- RELACIÓN DE APROBADOS DE LA FASE DE OPOSICIÓN Una vez terminada la fase de oposición, el Tribunal hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación, en el tablón de anuncios de la Corporación o lugar de celebración de las pruebas, elevando al órgano correspondiente del Ayuntamiento propuesta de los aspirantes que deberán realizar el correspondiente curso selectivo.

#### 10.- PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS

10.1.- Los aspirantes que hubieran aprobado la primera fase del proceso selectivo, presentarán en el Ayuntamiento, dentro del plazo de veinte días hábiles, a partir de la publicación de la relación de aprobados, los siguientes documentos:

- Fotocopia compulsada del DNI.
- Copia compulsada de la titulación académica a que se refiere la Base 3.1. de la presente convocatoria. Los opositores que aleguen estudios equivalentes a los específicamente señalados en dicha Base habrán de citar la disposición legal en que se reconozca tal equivalencia o, en su caso, aportar certificación del órgano competente en tal sentido.
- Declaración de no haber sido condenado por delito doloso ni separado del servicio del Estado, de la Administración Autónoma, Local o Institucional, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, todo ello sin perjuicio de lo que el Decreto 201/2003, de 8 de julio, prevé en cuanto a la aplicación del beneficio de la rehabilitación, de acuerdo con las normas penales y administrativas.
- Declaración del compromiso de portar armas y utilizarlas cuando legalmente sea preceptivo.
- Declaración del compromiso de conducir vehículos policiales.

f) Fotocopia compulsada de los permisos de conducción de las clases A2 y B.

10.2.- Quienes sean funcionarios públicos estarán exentos de acreditar documentalmente aquellos extremos que constituyen un requisito previo para su nombramiento, debiendo presentar certificación, que acredite su condición y cuantas circunstancias consten en su hoja de servicios.

10.3.- Si dentro del plazo indicado los opositores no presentaran la documentación o no reunieran los requisitos obtenidos, no podrán ser nombrados funcionarios en prácticas y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubieran podido incurrir por falsedad en la solicitud inicial.

#### 11.- PERIODO DE PRÁCTICA Y FORMACIÓN

11.1.- El Alcalde, una vez acreditados documentalmente los requisitos exigidos en la Base 3 de la convocatoria, nombrará funcionarios en prácticas para la realización del curso de ingreso, a los aspirantes propuestos por el Tribunal, con los deberes y derechos inherentes a los mismos.

11.2.- Para obtener el nombramiento como funcionario de carrera, será necesario superar con aprovechamiento el curso de ingreso para los Cuerpos de Policía Local en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía ó Escuelas Concertadas

11.3.- La no incorporación al curso de ingreso o el abandono del mismo, sólo podrá excusarse por causas excepcionales e involuntarias, debidamente justificadas y apreciadas por el titular de la Alcaldía, debiendo el interesado incorporarse al primer curso que se celebre, una vez desaparecidas tales circunstancias. En este caso, el posterior escalafonamiento tendrá lugar con la promoción en que efectivamente se realice el curso.

11.4.- La no incorporación o el abandono de estos cursos, por causa que se considere injustificada e imputable al alumno, producirá la pérdida de los resultados obtenidos en la oposición, y la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección en futuras convocatorias.

11.5.- Cuando el alumno no haya superado el curso, a la vista del informe remitido por la Escuela, repetirá el curso siguiente, que de no superar, producirá la pérdida de los resultados en la oposición, y la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección en futuras convocatorias.

#### 12.- PROPUESTA FINAL, NOMBRAMIENTO Y TOMA DE POSESIÓN

12.1.- Finalizado el curso selectivo de ingreso, la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o, en su caso, la Escuela Municipal de Policía Local o Escuela Concertada, enviará al Ayuntamiento un informe sobre las aptitudes del alumno, para su valoración en la resolución definitiva de la convocatoria. El Tribunal, a los aspirantes que superen el correspondiente curso de ingreso, les hallará la nota media entre las calificaciones obtenidas en las pruebas de la oposición y el curso selectivo, fijando el orden de prelación definitivo de los aspirantes, elevando la propuesta final al titular de la Alcaldía, para su nombramiento con funcionario de carrera de las plazas convocadas.

12.2.- Tras la propuesta final, que no podrá contener un número de aspirantes aprobados superior al número de plazas convocadas, los funcionarios en prácticas serán nombrados funcionarios de carrera, los cuales deberán tomar posesión en el plazo de un mes a contar del siguiente al que le sea notificado el nombramiento, debiendo previamente prestar juramento o promesa de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, regulador de la fórmula para toma de posesión de cargos o funciones públicas.

12.3.- El escalafonamiento como funcionario se efectuará atendiendo a la puntuación global obtenida en la fase de oposición y curso de ingreso.

#### 13.- RECURSOS

Contra las presentes Bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el órgano que aprobó las Bases en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su última publicación en el Boletín Oficial de la Provincia o en el de la Junta de Andalucía, según cuál sea posterior en el tiempo, o bien interponer directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, todo ello de conformidad con los artículos 114.c), 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En el caso de interposición de recurso de reposición, se deberá esperar a que éste se resuelva y notifique, o bien a que pueda ser entendido como desestimado en virtud de silencio. No obstante lo anterior, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

#### ANEXO I PRUEBAS DE APTITUD FÍSICA

Las pruebas de aptitud física tendrá la calificación de "apto" o "no apto". Para obtener la calificación de "apto" será necesario no rebasar las marcas establecidas como máximas para las pruebas A.1 y A.5, así como alcanzar o superar los mínimos de las pruebas A.2, A.3 y A.4. Los ejercicios se realizarán por el orden en que están relacionados y cada uno es eliminatorio para realizar el siguiente. Se establecen diferentes marcas para cada sexo y grupos de edad: de 18 a 24 años, de 25 a 29 años y de 30 a 34 años. El opositor estará incluido en el grupo de edad correspondiente, teniendo en cuenta la edad de los aspirantes el día de la celebración de las pruebas, salvo que superase los 34 años, en cuyo caso estará incluido en el grupo de 30 a 34 años. Las pruebas se realizarán de forma individual, salvo la de resistencia general, que podrá hacerse de forma colectiva si así lo considera el Tribunal. En la prueba de resistencia general se dispone de una sola posibilidad de ejecución; en el resto se permitirá una segunda realización cuando en la primera no se haya obtenido la calificación de "apto".

#### OBLIGATORIAS

A.1.- Prueba de velocidad: carrera de 50 metros lisos. Se realizará en una pista de atletismo o cualquier zona totalmente llana de terreno compacto. El aspirante se colocará en la pista en el lugar señalado, pudiendo realizar la salida de pie o agachado, sin utilizar tacos de salida. Las marcas máximas exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	8 segundos	8 segundos y 50 centésimas	9 segundos
Mujeres	9 segundos	9 segundos y 50 centésimas	10 segundos

A.2.- Prueba de potencia de tren superior: los hombres realizarán flexiones de brazos en suspensión pura, y las mujeres lanzamiento de balón medicinal de 3 kilogramos.

A.2.1.- Flexiones de brazos en suspensión pura. Se realizará en gimnasio o campo de deportes. Se iniciará desde la posición de suspensión pura, agarrando la barra con las palmas de las manos desnudas, al frente, y con los brazos totalmente extendidos. La flexión completa se realizará de manera que la barbilla asome por encima de la barra. Antes de iniciar otra nueva flexión será necesario extender totalmente los brazos. No se permite el balanceo del cuerpo o la ayuda con movimientos de las piernas. Se contarán solamente las flexiones completas y realizadas correctamente. El número de flexiones mínimo exigible para cada grupo de edad es:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	8	6	4

A.2.2.- Lanzamiento de balón medicinal. Se realizará en campo de deporte o en cualquier otro lugar que permita la medida exacta de la caída del balón. Se marcará una línea en el suelo, que será paralela a la zona de lanzamiento. La aspirante se colocará frente a ésta sin pisarla, con los pies separados, paralelos entre sí y a la misma altura. El balón se sostendrá con ambas manos, por encima y detrás de la cabeza, y se lanzará desde esta posición para que caiga dentro del sector de lanzamiento previsto. No se levantarán en su totalidad los pies del suelo y no se tocará con ninguna parte del cuerpo el suelo por delante de la línea de lanzamiento. Las marcas mínimas exigidas (en metros) para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Mujeres	5.50	5.25	5.00

A.3.- Prueba de flexibilidad: test de flexibilidad profunda. Se realizará en gimnasio o campo de deportes. El aspirante se colocará de pie sobre el aparato apropiado, sin calzado y con los pies colocados en los lugares correspondientes. Entre los bordes exteriores de los pies habrá una separación de 75 centímetros. En el centro de una línea que una los bordes posteriores de los talones de los pies, se colocará el cero de una regla de 50 centímetros, y un cursor o testigo que se desplace sobre la regla perpendicularmente a la línea anterior y en sentido opuesto a la dirección de los pies. Se flexionará el cuerpo llevando los brazos hacia atrás y entre las piernas, hasta tocar y empujar el cursor o testigo de la regla, sin impulso. Se tocará y empujará el testigo (sin apoyarse en él) con los dedos de ambas manos al mismo tiempo, manteniéndose la posición máxima alcanzada, hasta que se lea el resultado. Para la ejecución el aspirante puede mover los brazos, flexionar el tronco y las rodillas, pero no puede separar del suelo ninguna parte de los pies antes de soltar el testigo. Hay que mantener el equilibrio y abandonar el aparato por su frente y caminando. Las marcas mínimas exigidas (en centímetros) para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Mujeres y Hombres	26	23	20

A.4.- Prueba de potencia de tren inferior: salto vertical Se realizará en gimnasio o campo de deportes, con suelo horizontal y junto a una pared vertical y lisa, con la superficie adecuada para efectuar la medición de las marcas. El aspirante se colocará de lado junto a una pared vertical, y con el brazo más cercano a la misma totalmente extendido hacia arriba. Desde esta posición inicial el aspirante marcará la altura que alcanza. Separado 20 centímetros de la pared vertical, saltará tanto como pueda y marcará nuevamente con los dedos el nivel alcanzado. Se acredita la distancia existente entre la marca hecha desde la posición inicial y la conseguida con el salto. Las marcas mínimas (en centímetros) exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	48	44	44
Mujeres	35	33	31

A.5.- Prueba de resistencia general: carrera de 1.000 metros lisos. Se realizará en pista de atletismo o en cualquier zona totalmente llana de terreno compacto. El aspirante se colocará en la pista en el lugar indicado. La salida se realizará en pie. Será eliminado el corredor que abandone la pista durante la carrera. Las marcas máximas exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 a 34
Hombres	4 minutos	4 minutos y 10 segundos	4 minutos y 20 segundos
Mujeres	4 minutos y 30 segundos	4 minutos y 40 segundos	4 minutos y 50 segundos

#### ANEXO II CUADRO DE EXCLUSIONES MÉDICAS

1. - Talla. Estatura mínima: 1,65 metros los hombres y 1,60 metros las mujeres.

2.- Obesidad - Delgadez. Obesidad o delgadez manifiestas que dificulten o incapaciten para el ejercicio de las funciones propias del cargo. Índice de Masa Corporal (IMC) no inferior a 18'5 ni superior a 29'9, considerando el IMC como la relación resultante de dividir el peso de la persona expresado en kilos por el cuadrado de la talla expresado en metros. En los aspirantes que posean un IMC comprendido entre 25 y 29,9, ambos inclusive, se realizará una medición del perímetro abdominal a la altura del ombligo. Este perímetro no será superior en ningún caso a 102 centímetros en los hombres o a 88 centímetros en las mujeres.

La medición del peso se realizará en ropa interior.

3.- Ojo y visión.

3.1.- Agudeza visual sin corrección inferior a los dos tercios de la visión normal en cada uno de los ojos.

3.2.- Desprendimiento de retina.

3.3.- Patología retiniana degenerativa. Retinosis pigmentaria.

3.4.- Hemianopsias y alteraciones campimétricas.

3.5.- Cualquier otro proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, dificulte de manera importante la agudeza visual.

4. - Oído y audición.

4.1. Agudeza auditiva que suponga una pérdida entre 1.000 y 3.000 hertzios a 35 decibelios o de 4.000 hertzios a 45 decibelios. Así mismo no podrá existir una pérdida auditiva en las frecuencias conversacionales igual o superior a 30 decibelios. El examen funcional auditivo será realizado según norma internacional (ANSI-ISO).

4.2. Cualquier otro proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, dificulte de manera importante la agudeza auditiva.

5.- Aparato digestivo.

5.1.- Cirrosis hepática.

5.2. Hernias abdominales o inguinales no corregidas, aún las pequeñas y las reducibles.

5.3. Pacientes gastrectomizados, colostomizados o con secuelas postquirúrgicas que produzcan trastornos funcionales.

5.4. Enfermedad inflamatoria intestinal (enfermedad de Crohn o colitis ulcerosa).

5.5. Cualquier otro proceso digestivo que a juicio de los facultativos médicos dificulte el desempeño del puesto de trabajo. El mero diagnóstico de celiacía no será considerado como causa de exclusión, sino que habrá de realizarse en base a parámetros clínicos.

6. Aparato cardio-vascular.

6.1. Hipertensión arterial, de cualquier causa y no debiendo sobrepasar en reposo, en el momento del reconocimiento, en posición de sentado al menos durante 3-5 minutos antes de comenzar a tomar la medición y sin medicación, los 140 mm/Hg de presión sistólica, y los 90 mm/Hg de presión diastólica tras descartar en lo posible el componente emocional o «Síndrome de la bata blanca». En los casos que se sobrepase cualquiera de las dos cifras se repetirán, al menos tres veces, la determinación en ayunas y tras reposo horizontal de diez minutos después de cada comprobación.

6.2. Insuficiencia venosa periférica. No se admitirán varices de miembros inferiores que se acompañen de edemas maleolares, foveas, úlceras u otros trastornos tróficos de la piel.

6.3. Portadores de marcapasos, prótesis valvulares o injertos cardiovasculares.

6.4. Cualquier otra patología o lesión cardio-vascular que, a juicio de personal facultativo médico, puedan limitar el desempeño del puesto de trabajo.

7. Aparato respiratorio.

7.1. Asma bronquial.

7.2. Enfermedad pulmonar obstructiva crónica.

7.3. Neumotórax espontáneo recidivante (en más de una ocasión).

7.4. Tuberculosis pulmonar activa, incluso si se está en tratamiento. Se exigirá un año de inactividad después de concluida una terapéutica correcta. Se valorará la capacidad respiratoria así como la posibilidad de reactivación.

7.5. Otros procesos del aparato respiratorio que, a juicio de personal facultativo médico dificulten el desarrollo de la función policial.

8. Aparato locomotor.

Alteraciones del aparato locomotor que limiten o dificulten el normal desarrollo de la función policial, o que puedan agravarse, a juicio de personal facultativo médico con el desempeño del puesto de trabajo: patología ósea de extremidades, retracciones o limitaciones funcionales de causa muscular o articular, defectos de columna vertebral y otros procesos óseos, musculares y articulares, entre ellas hernia discal intervenida o no, pérdida o alteración, total o parcial, congénita o adquirida de cualquier parte del cuerpo que menoscabe la morfología general, como fracturas que dejen secuelas o lesiones podológicas con pérdida total o parcial del dedo y primer metatarsiano que dificulten la marcha o bipedestación, etc.

9.- Piel.

9.1. Cicatrices que produzcan limitación funcional.

9.2. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial. El mero diagnóstico de psoriasis no será considerado como causa de exclusión, sino que habrá de realizarse en base a parámetros clínicos.

10. Sistema nervioso.

10.1. Epilepsia, en todas sus formas. Crisis de actividad comicial o de afinidad comicial (como los llamados equivalentes epilépticos y otros) con hallazgos electroencefalográficos significativos.

10.2. Migraña.

10.3. Movimientos involuntarios anormales uni o bilaterales, generalizados o no en todas sus formas, como temblor, tic o espasmo de cualquier causa.

10.4. Otros procesos patológicos que, a juicio de personal facultativo médico dificulten el desarrollo de la función policial o pueda suponer un riesgo para sí mismo o terceros. El mero diagnóstico de disartria o disfemia o tartamudez manifiesta, no será considerada como causa de exclusión, en cambio no así las dificultades importantes de la fonación.

11.- Trastornos psiquiátricos.

11.1. Depresión.

11.2. Trastornos de la personalidad.

11.3. Psicosis.

11.4. Trastornos mentales y del comportamiento debidos al consumo de sustancias psicotrópicas o drogas, incluido alcohol.

11.5. Otros procesos patológicos que, a juicio de personal facultativo médico dificulten el desarrollo de la función policial o pueda suponer un riesgo para sí mismo o terceros.

12. Aparato endocrino.

12.1. Procesos patológicos que, a juicio de personal facultativo médico, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial. El mero diagnóstico de diabetes no será considerado como causa de exclusión, sino que habrá de realizarse en base a parámetros clínicos.

13. Sistema inmunitario y enfermedades infecciosas.

13.1. Enfermedades infecciosas y parasitarias que por su contagiosidad sean incompatibles con el desempeño de la función policial.

13.2. Enfermedades inmunológicas sistémicas no asintomática o no controladas con tratamiento médico que imposibiliten el desempeño del puesto de trabajo.

13.3. Otros procesos patológicos que, a juicio de personal facultativo médico, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial. El mero diagnóstico de VIH no será considerado como causa de exclusión, sino que habrá de realizarse en base a parámetros clínicos.

14. Patologías diversas.

Cualquier enfermedad, síndrome o proceso patológico, defecto físico o característica somática que, a juicio de personal facultativo médico, limite o incapacite a la persona aspirante en el momento del examen, o previsiblemente en el futuro, para el ejercicio del normal desarrollo de la función policial o pueda suponer un riesgo para sí mismo o terceros.

Para los diagnósticos establecidos en este anexo se tendrán en cuenta los criterios de las Sociedades Médicas de las especialidades correspondientes.

Todas estas exclusiones se garantizarán con las pruebas complementarias necesarias para el diagnóstico.

#### ANEXO III. TEMARIO

1. El Estado. Concepto. Elementos. La división de poderes. Funciones. Organización del Estado Español. Antecedentes constitucionales en España. La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido. La reforma de la Constitución Española. El Estado español como Estado Social y Democrático de Derecho. Derechos y deberes constitucionales; clasificación y diferenciación.

2. Derechos fundamentales y libertades públicas I: Derecho a la vida e integridad. Libertad ideológica, religiosa y de culto. Derecho a la libertad y seguridad. Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. La inviolabilidad del domicilio y el secreto de las comunicaciones. La libertad de residencia y de circulación. El derecho a la libertad de expresión reconocido en el artículo 20 de la Constitución.

3. Derechos fundamentales y libertades públicas II: Derecho de reunión. Derecho de asociación. Derecho a la participación en los asuntos públicos y al acceso a funciones y cargos públicos. La tutela judicial efectiva y la prohibición de indefensión. La imposición de condena o sanción del artículo 25 de la Constitución, sentido de las penas y medidas de seguridad. Prohibición de tribunales de honor. El derecho a la educación y la libertad de enseñanza. Derecho a la sindicación y a la huelga, especial referencia a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Derecho de petición.

4. Derechos y deberes de los ciudadanos. Los principios rectores de la política social y económica. Las garantías de los derechos y libertades. Suspensión general e individual de los mismos. El Defensor del Pueblo.

5. La Corona. Las Cortes Generales. Estructura y competencias. Procedimiento de elaboración de las leyes. Formas de Gobierno. El Gobierno y la Administración. Relaciones del Gobierno con las Cortes Generales. Funciones del Gobierno.

6. El Poder Judicial. Principios constitucionales. Estructura y organización del sistema judicial español. El Tribunal Constitucional.

7. Organización territorial de Estado. Las comunidades autónomas. El Estatuto de Autonomía de Andalucía. Estructura y disposiciones generales. Instituciones: Parlamento. Presidente y Consejo de Gobierno. Mención al Tribunal Superior de Justicia.

8. Relación de la Junta de Andalucía con la Administración del Estado y con otras Comunidades Autónomas. Idea general de las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

9. El Derecho Administrativo. Fuentes y jerarquía de las normas.

10. El acto administrativo. Concepto. Elementos. Clases. La validez de los actos administrativos; nulidad y anulabilidad. Notificación de actos administrativos. Cómputo de plazos. Recursos administrativos. Alzada y reposición; el recurso extraordinario de revisión.

11. El procedimiento administrativo. Concepto y principios generales. Clases. Los interesados. La estructura del procedimiento administrativo.

12. El Régimen Local Español. Principios constitucionales y regulación jurídica. Tipos de entidades locales.

13. El municipio. Concepto y elementos. Competencias municipales. La provincia: concepto, elementos y competencias. La organización y funcionamiento del municipio. El pleno. El alcalde. La comisión de gobierno. Otros órganos municipales.

14. Ordenanzas, reglamentos y bandos. Clases y procedimiento de elaboración y aprobación.

15. La licencia municipal. Tipos. Actividades sometidas a licencia. Tramitación.

16. Función Pública Local. Su organización. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Derechos, deberes e incompatibilidades de los funcionarios. Situaciones administrativas.

17. Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Funciones de la Policía Local.

18. Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía y normas de desarrollo. Régimen disciplinario: Disposiciones generales y faltas disciplinarias.

19. La actividad de la Policía Local como policía administrativa I. Consumo. Abastos. Mercados. Venta ambulante. Espectáculos y establecimientos públicos.

20. La actividad de la Policía Local como policía administrativa II. Urbanismo. Infracciones y sanciones. La protección ambiental: prevención y calidad ambiental, residuos y disciplina ambiental.

21. La Ley de Gestión de Emergencias en Andalucía y normas de desarrollo.

22. Delitos y faltas. Circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal. Personas responsables: autores, cómplices y encubridores. Grados de perfección del delito.

23. Delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución. Delitos cometidos por los funcionarios públicos contra las garantías constitucionales.

24. Delitos contra la Administración Pública. Atentados contra la Autoridad y sus Agentes. Desórdenes públicos.

25. Homicidio y sus formas. Faltas contra las personas. Delitos y faltas contra el patrimonio y el orden socioeconómico.

26. Delitos contra la seguridad del tráfico. Faltas cometidas con ocasión de la circulación de vehículos a motor. Lesiones y daños imprudentes. Carencia del seguro obligatorio.

27. El atestado policial en la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Concepto y estructura.

28. Detención: concepto, clases y supuestos. Plazos de detención. Obligaciones del funcionario que efectúa una detención. Contenido de la asistencia letrada. Derecho del detenido. Responsabilidades penales en las que puede incurrir el funcionario que efectúa una detención. El procedimiento de "Habeas Corpus".

29. Ley de Seguridad Vial. Reglamentos de desarrollo. Estructuras y conceptos generales.

30. Normas generales de circulación: velocidad, sentido, cambios de dirección. Adelantamientos. Obstáculos. Parada y estacionamiento. Transporte de materias que requieren precauciones especiales.

31. Circulación de peatones. Circulación urbana. Conductores. Marcha atrás. Trabajos eventuales. Instalaciones en la vía pública. Circulación de bicicletas y ciclomotores. Señales de circulación. Clasificación y orden de preeminencia.

32. Procedimiento sancionador por infracciones a la Normativa de Circulación. Actuaciones complementarias. Inmovilización y retirada de vehículos de la vía pública.

33. Accidentes de circulación: definición, tipos y actuaciones de la Policía Local. Alcoholemia. Datos. Su consideración según la normativa vigente. Procedimiento de averiguación del grado de impregnación alcohólica.

34. Estructura económica y social de Andalucía: demografía, economía, servicios públicos, sociedad civil, nuevas tecnologías, patrimonio ecológico, social y cultural.

35. Vida en sociedad. Proceso de socialización. Formación de grupos sociales y masas. Procesos de exclusión e inclusión social. La delincuencia: tipologías y modelos explicativos.

36. Comunicación: elementos, redes, flujos, obstáculos. Comunicación con superiores y subordinados. Equipos de trabajo y atención a la ciudadanía.

37. Minorías étnicas y culturales. Racismo y xenofobia. Actitud policial ante la sociedad intercultural.

38. Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en Andalucía: conceptos básicos; socialización e igualdad; políticas públicas de igualdad de género. Violencia contra las mujeres: descripción, planes de erradicación y atención coordinada a las víctimas.

39. La Policía en la sociedad democrática. El mandato constitucional. Valores que propugna la sociedad democrática. La dignidad de la persona. Sentido ético de la prevención y la represión.

40. Deontología policial. Normas que la establecen."

En Arcos de la Frontera, a 19 de Febrero de 2021. LA DELEGADA DE HACIENDA Y PERSONAL/SEGURIDAD CIUDADANA, MARÍA JOSÉ GONZÁLEZ PEÑA.

Nº 16.578

#### AYUNTAMIENTO DE ROTA ANUNCIO DE RECTIFICACIÓN

En BOP núm. 28 de 11/02/21, con anuncio de esta administración local núm. 7.506, se publicó la aprobación definitiva de la Modificación de la Ordenanza de Circulación, donde se incluye un nuevo título que regula los vehículos de movilidad personal. Hay que hacer constar que entrará en vigor transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde su publicación, según se establece en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, es decir, el próximo 06/03/21.

Posteriormente y por error, este mismo anuncio se ha vuelto a publicar en el BOP núm. 35 de 23/02/21, anuncio 9.981, quedando esta publicación sin efecto.

4/3/21. La Delegada, Juana María Montes Delgado. Firmado.

Nº 16.737

#### AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA ANUNCIO

En el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Medina Sidonia y página web www.medinasidonia.com (apartado Tablón de Anuncios) se han publicado íntegramente las Bases Específicas del proceso selectivo para la creación de una Bolsa de Empleo de personal laboral temporal "Auxiliar del Servicio de Ayuda a domicilio".

El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en este Boletín.

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria se harán públicos en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento y página web indicada.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Medina Sidonia a la fecha de la firma electrónica.

5/3/21. El Alcalde-Presidente. Fdo. : Manuel Fernando Macías Herrera.

Nº 16.762

#### AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA ANUNCIO

Con fecha 25 de febrero del corriente el Ayuntamiento Pleno acordó en sesión ordinaria, la aprobación inicial del expediente de modificación de la ordenanza

municipal reguladora de las prestaciones económicas para la atención de las necesidades sociales en los servicios sociales del Ayuntamiento de Chiclana de la frontera.

El acuerdo y el expediente se someten al trámite de información pública por plazo de 30 días desde el siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, a los efectos de que las personas interesadas puedan examinarlo en horario y día hábil, y presentar cuantas alegaciones estimen oportunas, que serían resueltas por el Pleno Municipal.

A estos efectos el expediente se encontrará puesto de manifiesto en las dependencias de la Delegación Municipal de Servicios Sociales, sitas en c/ Terral, s/n, Residencial La Fuente, de este municipio.

En caso de no presentarse ninguna alegación, el acuerdo de aprobación inicial de la modificación de la citada ordenanza se entenderá definitivo de forma automática.

Lo que se hace público para general conocimiento de acuerdo con lo previsto en el artículo 49 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

En Chiclana de la Fra., a 5/3/21. EL TTE. DE ALCALDE-DELEGADO DE SERVICIOS SOCIALES. Fdo.: Francisco José Salado Moreno.

**Nº 16.791**

### AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA ANUNCIO

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 4 de marzo de 2021, al punto sexto de su Orden del Día, acordó aprobar Convenio Urbanístico de fijación de pago de justiprecio por expropiación de fincas con destino a vial público denominado Calle Puerto Rico, firmado en Chipiona el día 16/11/2020, con las siguientes determinaciones:

• Otorgantes:

De una parte, D. Luis Mario Aparcero Fernández de Retana.

De otra parte,

D. Francisco Durán Mellado y Dña. Isabel Rodríguez de Medina Salido.

• Ámbito:

Calle Puerto Rico.

• Objeto: Expropiación forzosa de 90,30 m<sup>2</sup> de la finca registral 43.655 y de 77,70 m<sup>2</sup> de la finca registral 43.357, ambas inscritas en el registro de la propiedad de Chipiona, sitas en Calle Puerto Rico, 3 y Avenida de la Hispanidad, 19, respectivamente, calificadas como vial público denominado Calle Puerto Rico.

• Plazo de vigencia: Indefinido.

• Depósito: Registro de Convenios Urbanísticos bajo el asiento n1 70.

Lo que se hace público para general conocimiento en virtud de lo dispuesto en la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

A 6/3/21. EL ALCALDE PRESIDENTE, Fdo.: Luis Mario Aparcero Fernández de Retana.

**Nº 16.826**

### AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS ANUNCIO

La Concejala Delegada de Hacienda del Excmo. Ayuntamiento de Algeciras, HACE SABER.:

Que con fecha 4 de Marzo de 2021, ha sido dictado Decreto número 1529 por la cual se aprueban los padrones fiscales correspondientes al primer trimestre de 2021 que a continuación se detallan: Tasas por la prestación de servicios y utilización de los mercados municipales, Tasa por la instalación de quioscos en la vía pública y Tasa por la ocupación de terrenos de uso público por mesas y sillas con finalidad lucrativa.

Los citados documentos estarán expuestos al público en la Administración Tributaria de este Excmo. Ayuntamiento, sita en calle Sindicalista Luis Cobos nº 2 Edificio de Bomberos 2ª Planta de Algeciras, por plazo de un mes, contado a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, pudiendo los interesados interponer las reclamaciones que estimen oportunas en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización de la exposición pública, todo ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. Dicha documentación podrá consultarse de forma presencial mediante solicitud de cita previa en la sede electrónica del Ayuntamiento de Algeciras.

El plazo de ingreso así como la forma de pago se detalla en el anuncio 19 publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 29 de Enero de 2021.

Transcurrido los plazos de ingreso en periodo voluntario señalados anteriormente para cada plazo, sin haber satisfechos las cuotas, se procederá a su cobro por vía ejecutiva, con los recargos de apremio e intereses de demora que correspondan, ello conforme lo dispuesto por la Ley General Tributaria y demás normas de aplicación.

El pago se podrá efectuar a través de Entidades bancarias utilizando la modalidad de -dípticos- que, previamente podrán retirarse en la oficina de Gestión Tributaria del Ayuntamiento de Algeciras sita en la Calle Sindicalista Luis Cobos, nº 1, Primera Planta, de 9,00 a 14,00 horas y de lunes a viernes, mediante solicitud de cita previa en la sede electrónica del Ayuntamiento de Algeciras. Para una mayor comodidad se recomienda hacer uso de las modalidades de pago mediante -domiciliación de pago y gestión de abono de los recibos a través de entidades bancarias y cajas de ahorros.

5/3/21. La Concejala, María Solanes Mur. Firmado.

**Nº 16.832**

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

### JUZGADO DE 1ª INSTANCIA Nº 5

#### JEREZ DE LA FRONTERA

#### EDICTO

#### CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

En el procedimiento Juicio Verbal (250.2) 1546/19 seguido en el JUZGADO 1ª INSTANCIA Nº 5 DE JEREZ DE LA FRONTERA (ANTIGUO MIXTO Nº 5) a instancia de COCA COLA EUROPEAN PARTNERS IBERIA S.L.U. contra RESTYSER LEMAR S.L. sobre J. VERBAL, se ha dictado la sentencia que, copiada en su encabezamiento y fallo, es como sigue:

#### SENTENCIA Nº 183/20

En Jerez de la Frontera, a 28 de octubre de 2020.

MAGISTRADO-JUEZ: D. José Fernández Delgado.

PROCEDIMIENTO: JUICIO VERBAL 1546/19.

PARTE DEMANDANTE: COCA COLA EUROPEAN PARTNERS IBERIA, S.L.U.

PROCURADOR/A: Sr./Sra. RUIZ LABRADOR.

LETRADO/A: Sr./Sra. ABALDE SESTELO.

PARTE DEMANDADA: RESTYSER LEMAR, S.L., en situación de rebeldía procesal. OBJETO DEL JUICIO: Incumplimiento de contrato.

#### FALLO

PRIMERO.- Estimo íntegramente la demanda interpuesta por el procurador Sr. RUIZ LABRADOR, en nombre y representación de COCA COLA EUROPEAN PARTNERS IBERIA, S.L.U., contra RESTYSER LEMAR, S.L., y en consecuencia CONDENO a esta a abonar a la demandante la cantidad de mil ciento treinta y tres euros con ochenta y seis céntimos (1.133,86 euros), así como los intereses que se expresan en el fundamento jurídico quinto.

SEGUNDO.- Las costas procesales serán abonadas por la demandada.

Notifíquese en forma legal la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que la misma no es firme, y que contra ella cabe recurso de apelación a resolver por la Audiencia Provincial, recurso que deberá interponerse ante este mismo Juzgado, en el término de veinte días hábiles a contar desde el siguiente a la notificación de esta resolución.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo. -

Y con el fin de que sirva de notificación en forma al demandado RESTYSER LEMAR S.L., extiendo y firmo la presente en Jerez de la Frontera a doce de noviembre de dos mil veinte.

13/11/2020. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. María del Rocío Gómez-Calero Valdés. 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 70.440/20**

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

#### JEREZ DE LA FRONTERA

#### EDICTO

N.I.G.: 1102044420190003276. Procedimiento: 1092/19. Negociado: ME. De: D/Dª: JUAN ANTONIO GIL MOLERO. Contra: TRANSCRUSA EXPRESS S.L.

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. 1092/2019, sobre Despidos/ Ceses en general, a instancia de JUAN ANTONIO GIL MOLERO contra TRANSCRUSA EXPRESS S.L., en la que con fecha 17.02.21 se ha dictado Sentencia nº 43/21 que sustancialmente dice lo siguiente:

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

JEREZ DE LA FRONTERA

AUTOS num 1092/19

#### SENTENCIA num.43/21

En Jerez de la Frontera, a diecisiete de febrero del dos mil veintiuno.

Dª MARIA 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 DON JUAN ANTONIO GIL MOLERO contra TRANSCRUSA EXPRESS SL, EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, ha pronunciado la siguiente

#### SENTENCIA

#### FALLO

Que estimando la demanda formulada por DON JUAN ANTONIO GIL MOLERO contra TRANSCRUSA EXPRESS SL, debo declarar y declaro la improcedencia del despido acordado por la demandada, condenando a ésta a que abone al actor una indemnización de 2.870'20 euros, así como los salarios dejados de percibir hasta el día que se dicta esta sentencia en cuantía de 539'85 euros, declarándose expresamente extinguida la relación laboral con fecha de esta sentencia. Así mismo debo condenar y condeno a la parte demandada al pago al actor de 835'39 €, el 10% de interés de mora.

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 1092 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 pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en forma a TRANSCRUSA EXPRESS S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de CÁDIZ, 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.

18/2/21. EL/LALETRADO/ADELAADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.  
ROSARIO MARISCAL RUIZ. Firmado. **Nº 16.072**

## VARIOS

### CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACION DEL CAMPO DE GIBRALTAR CONVOCATORIA PROGRAMA DE AYUDAS CIBERSEGURIDAD 2021

BDNS (Identif.): 552131. De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/552131>)

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación del Campo de Gibraltar informa de la Convocatoria Pública de ayudas para el desarrollo de planes de apoyo a la implementación de la ciberseguridad en las Pymes en el marco del Programa Ciberseguridad, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea.

Primero. Beneficiarios.

Pymes y autónomos de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar, que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo. Objeto.

Concesión de ayudas para desarrollar Planes de apoyo a la implementación de la ciberseguridad en el marco del Programa Ciberseguridad, subvencionados en un 80%-70%.

Tercero. Convocatoria.

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara del Campo de Gibraltar. Además, puede consultarse a través de la web [www.camaracampodegibraltar.com](http://www.camaracampodegibraltar.com)

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la documentación necesaria para realizar la solicitud.

Cuarto. Cuantía.

La cuantía de las ayudas económicas a otorgar con cargo a esta convocatoria es de 60.000 €, siendo el presupuesto máximo elegible por empresa de 4.000 €, que será prefinanciado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado por FEDER al 70% por lo que la cuantía máxima de ayuda por empresa será de 2.800€.

Estas ayudas forman parte del Programa Ciberseguridad, cuyo presupuesto máximo de ejecución es de 88.980 € en el marco del "Programa Operativo Plurirregional de España 2014-2020 y que incluye los servicios gratuitos de diagnóstico y seguimiento.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes se abre a las 09:00h, una vez transcurridos 5 días hábiles desde el día siguiente a la publicación del extracto de esta Convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y hasta las 14:00h del día 31 de diciembre de 2021, si bien el plazo podrá acortarse en caso de agotarse el presupuesto.

Algeciras, 05 de marzo de 2021. Manuel Tinoco. Secretario General.  
Firmado.

**Nº 16.511**

### CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACION DEL CAMPO DE GIBRALTAR CONVOCATORIA PROGRAMA DE AYUDAS TICCÁMARAS 2021

BDNS (Identif.): 552165. De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/552165>)

La Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación del Campo de Gibraltar informa de la Convocatoria Pública de ayudas para el desarrollo de Planes de implantación de soluciones TIC en el marco del Programa TICCámaras, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea.

Primero. Beneficiarios.

Pymes y autónomos de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo. Objeto.

Concesión de ayudas para desarrollar Planes de implantación de soluciones innovadoras en el marco del Programa TICCámaras, subvencionados en un 80%-70% por FEDER.

Tercero. Convocatoria.

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara del Campo de Gibraltar. Además, puede consultarse a través de la web [www.camaracampodegibraltar.com](http://www.camaracampodegibraltar.com)

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la documentación necesaria para realizar la solicitud.

Cuarto. Cuantía.

La cuantía de las ayudas económicas a otorgar con cargo a esta convocatoria es de 392.000 €, siendo el presupuesto máximo elegible por empresa de 7.000 €, que será prefinanciado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado por FEDER al 70%, por lo que la cuantía máxima de ayuda por empresa será de 4.900 €

Estas ayudas forman parte de Programa TICCámaras, cuyo presupuesto máximo de ejecución es de 493.292 €, en el marco del "Programa Operativo Plurirregional de España 2014-2020 y que incluye los servicios gratuitos de diagnóstico y seguimiento.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes en la referida Sede se iniciará a las 09:00h del día siguiente hábil al de la publicación del extracto de esta Convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, y tendrá una vigencia de 5 días hábiles desde su apertura, finalizando a las 14:00h del día de su caducidad.

Algeciras, 05 de marzo de 2021. Manuel Tinoco. Secretario General.  
Firmado. **Nº 16.735**

### CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACION DEL CAMPO DE GIBRALTAR CONVOCATORIA PROGRAMA DE AYUDAS INNOCÁMARAS 2021

BDNS (Identif.): 552147. De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/552147>)

La Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación del Campo de Gibraltar informa de la Convocatoria Pública de ayudas para el desarrollo de Planes de implantación de soluciones innovadoras en el marco del Programa InnoCámaras, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea.

Primero Beneficiarios

Pymes y autónomos de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo Objeto

Concesión de ayudas para desarrollar Planes de implantación de soluciones innovadoras en el marco del Programa InnoCámaras, subvencionados en un 80%-70% por FEDER.

Tercero Convocatoria

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara del Campo de Gibraltar. Además, puede consultarse a través de la web [www.camaracampodegibraltar.com](http://www.camaracampodegibraltar.com)

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la documentación necesaria para realizar la solicitud.

Cuarto Cuantía

La cuantía de las ayudas económicas a otorgar con cargo a esta convocatoria es de 203.000 €, siendo el presupuesto máximo elegible por empresa de 7.000 €, que será prefinanciado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado por FEDER al 70%, por lo que la cuantía máxima de ayuda por empresa será de 4.900 €.

Estas ayudas forman parte del Programa InnoCámaras, cuyo presupuesto máximo de ejecución es de 259.028 € en el marco del "Programa Operativo Plurirregional de España 2014-2020 y que incluye los servicios gratuitos de diagnóstico y seguimiento.

Quinto Plazo de presentación de solicitudes

El plazo para la presentación de solicitudes en la referida Sede se iniciará a las 09:00h del día siguiente hábil al de la publicación del extracto de esta Convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, y tendrá una vigencia de 5 días hábiles desde su apertura, finalizando a las 14:00h del día de su caducidad.

Algeciras, 05 de marzo de 2021. Manuel Tinoco. Secretario General.  
Firmado. **Nº 16.736**

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

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

**INSERCIONES:** (Previo pago)

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

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

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

Depósito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros