

## ADMINISTRACION DEL ESTADO

### MINISTERIO DEL INTERIOR JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO CADIZ

Resolución de la Jefe Provincial de Tráfico de Cádiz sobre medidas especiales de ordenación de la circulación con motivo de la celebración de eventos en distintas localidades de la provincia.

#### Antecedentes de Hecho.-

La celebración el día 25/09/2021 de la prueba deportiva ANDALUCIA DESAFIO DOÑANA 2021 y el día 26/9/21 la II GRAZALEMA BIKE CHALLENGE, afectando en su desarrollo a vías interurbanas, implica la necesidad de establecer un dispositivo especial para que la circulación sea, en todo momento, lo más segura y fluida posible.

#### Fundamentos de Derecho.-

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

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

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

1. Cuando razones de seguridad o fluidez de la circulación lo aconsejen, podrá ordenarse por la autoridad competente otro sentido de circulación, la prohibición total o parcial de acceso a partes de la vía, bien con carácter general, bien para determinados vehículos o usuarios, el cierre de determinadas vías, el seguimiento obligatorio de itinerarios concretos o la utilización de arcones o carriles en sentido opuesto al normalmente previsto.

2. Para evitar entorpecimiento a la circulación y garantizar su fluidez, se podrán imponer restricciones o limitaciones a determinados vehículos y para vías concretas, que serán obligatorias para los usuarios afectados.

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

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

#### Artículo 38. Circulación en autopistas y autovías.

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

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

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

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

#### Artículo 39. Limitaciones a la circulación.

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

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

Asimismo por razones de seguridad podrán establecerse restricciones temporales o permanentes a la circulación de vehículos en los que su propia peligrosidad o la de su

carga aconsejen su alejamiento de núcleos urbanos, de zonas ambientalmente sensibles o de tramos singulares como puentes o túneles, o su tránsito fuera de horas de gran intensidad de circulación.

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

Por todo cuanto antecede, Resuelvo:

Autorizar las siguientes medidas especiales de regulación del tráfico:

- Cortes el día 25/9/21 en la circulación de las carreteras A-471, A-2000, A-2000R1 entre las 10:30 y las 13:30 horas.

- Cortes el día 26/9/21 en la circulación de las carreteras A-372, CA-2123, A-2300, CA-9104 y A-2302 entre las 8:30 y las 14:30

Cádiz, 20 de septiembre de 2021. LA JEFE PROVINCIAL DE TRÁFICO.

Ana B. Cobos Rodríguez. Firmado.

Nº 82.446

### MINISTERIO DEL INTERIOR JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA JEFE PROVINCIAL DE TRÁFICO DE CÁDIZ SOBRE LAS MEDIDAS ESPECIALES DE ORDENACIÓN DE LA CIRCULACIÓN CON MOTIVO DE LA CELEBRACIÓN EN LA LOCALIDAD DE JEREZ DE LA FRONTERA DEL CAMPEONATO DEL MUNDO DE MOTOCICLISMO DE SUPERBIKE LOS DÍAS 24 AL 26 DE SEPTIEMBRE DE 2021.

#### ANTECEDENTES DE HECHO.-

La celebración del Campeonato del Mundo de Superbike 2021 supone un reto de planificación y vigilancia de las vías de acceso al Circuito de Jerez, en el que mantener un entorno de circulación segura y fluida para el resto de los usuarios de las mismas.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO.-

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

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

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

1. Cuando razones de seguridad o fluidez de la circulación lo aconsejen, podrá ordenarse por la autoridad competente otro sentido de circulación, la prohibición total o parcial de acceso a partes de la vía, bien con carácter general, bien para determinados vehículos o usuarios, el cierre de determinadas vías, el seguimiento obligatorio de itinerarios concretos o la utilización de arcones o carriles en sentido opuesto al normalmente previsto.

2. Para evitar entorpecimiento a la circulación y garantizar su fluidez, se podrán imponer restricciones o limitaciones a determinados vehículos y para vías concretas, que serán obligatorias para los usuarios afectados.

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

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

#### Artículo 38. Circulación en autopistas y autovías.

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

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

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

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

#### Artículo 39. Limitaciones a la circulación.

1. Con sujeción a lo dispuesto en los apartados siguientes, se podrán establecer limitaciones de circulación, temporales o permanentes, en las vías objeto de la legislación

sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, cuando así lo exijan las condiciones de seguridad o fluidez de la circulación.

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

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

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

Por todo cuanto antecede, Resuelve:

Autorizar las siguientes medidas especiales de regulación del tráfico durante la celebración del Campeonato del Mundo de Superbike 2021 los días 24 al 26 de septiembre de 2021 en el Circuito de Velocidad de Jerez:

- Corte total de la circulación entre la rotonda de la A-382 a P.K. 6.500 y la CA-4103 P.K.0.000, accesos a puertas 01 y 02 del Circuito de Velocidad, entre las 7:00 y las 18:00 horas. Como ruta alternativa se utilizará el camino asfaltado denominado "Vial de Pablo".

Cádiz, 20 de septiembre de 2021. La Jefe Provincial de Tráfico. Ana Cobos Rodríguez. Firmado. **Nº 82.763**

## JUNTA DE ANDALUCIA

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

#### CONVENIO O ACUERDO: PORT FERRY SERVICES SL

Expediente: 11/01/0099/2021

Fecha: 10/09/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11101522012021

Visto el texto del Convenio Colectivo en la empresa PORT FERRY SERVICES SL con vigencia desde el 1 de junio 2021 a 31 de mayo 2021, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 7-07-2021, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 1-06-2021, 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 la empresa PORT FERRY SERVICES SL, 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 10 de septiembre de 2021. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

#### PRIMER CONVENIO COLECTIVO PORT FERRY SERVICES S.L.

Algeciras, 27 de agosto de 2021

Contenido

PRIMER CONVENIO COLECTIVO

PORT FERRY SERVICES S.L.

CAPITULO I: Disposiciones generales

Artículo 1: Ámbito funcional

Artículo 2: Ámbito territorial

Artículo 3: Ámbito personal

Artículo 4: Partes Firmantes y Eficacia

Artículo 5: Ámbito temporal

Artículo 6: Prórroga y denuncia

Artículo 7: Compensación, Absorción y Condiciones más beneficiosas

Artículo 8: Comisión Paritaria

Artículo 9: Ordenación y organización del trabajo

CAPITULO II: Contrataciones y Periodo de prueba

Artículo 10: Modalidades de contratación

CAPITULO III: Clasificación profesional

Artículo 11: Grupos y categorías profesionales

Artículo 12: Grupo profesional I: Administrativos

Artículo 13: Grupo profesional II. Operaciones.

Artículo 14: Promoción profesional y económica

Artículo 15: Movilidad funcional.

CAPITULO IV: Condiciones de trabajo

Artículo 16: Jornada laboral.

Artículo 17: Horas extraordinarias

Artículo 18: Horarios y turnos de trabajo

Artículo 19: Descansos

Artículo 20: Vacaciones

Artículo 21: Licencias y permisos

Artículo 22: Excedencia

CAPITULO V: Retribuciones

Artículo 23: Salario base

Artículo 24: Tablas salariales

Artículo 25: Pagas extraordinarias

Artículo 27: Seguro de Accidentes

CAPITULO VI: Extinción de contrato de trabajo

Artículo 28: Extinción del contrato

CAPITULO VII: Acción sindical

Artículo 29: Delegados de personal

Artículo 30: Asambleas

Artículo 31: Representación de los trabajadores/as y acción sindical

CAPITULO VIII: Infracciones y sanciones

Artículo: 32: Faltas

Artículo 33: Clasificación de faltas

Artículo 34: Sanciones

Artículo 35: Procedimiento sancionador

Artículo 36: Prescripción

Artículo 37: Procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo

Artículo 38: Igualdad de oportunidades

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: COMISIÓN MIXTA PARITARIA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

PLAN DE IGUALDAD

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN. ACOSO MORAL:

ANEXO I

#### CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Ámbito funcional

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la empresa PORT FERRY SERVICES S.L y sus trabajadores/as.

Artículo 2: Ámbito territorial

El contenido de este Convenio será de aplicación en los centros de trabajo que tiene PORT FERRY SERVICES S.L en la provincia de Cádiz y sus trabajadores/as. El presente convenio se refiere a la empresa como <<la Empresa>>.

Artículo 3: Ámbito personal

1. El presente Convenio afectará durante su período de vigencia al personal que preste sus servicios en la Empresa.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio los cargos de Alta Dirección, así como otros directivos que conforme al organigrama en vigor en la empresa resulten excluidos en atención al elevado nivel de responsabilidad asignado. La ocupación de estos cargos fuera de Convenio será determinada por la Empresa en atención al modelo organizativo vigente en cada momento.

En el que caso de que un trabajador/a que previamente haya estado dentro del ámbito de aplicación del convenio sea promovido a un puesto que tenga la condición de fuera de convenio se pactará con el afectado su inclusión o no dentro del ámbito personal del presente Convenio.

Artículo 4: Partes Firmantes y Eficacia

1. Este Convenio tiene naturaleza normativa y eficacia general según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa PORT FERRY SERVICES, S.L, y la representación legal de los trabajadores de la misma.

2. A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

Artículo 5: Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años, entrando en vigor, y aplicación en su totalidad el día de la firma del mismo.

Durante la vigencia del presente convenio, este no podrá ser afectado por lo dispuesto en otro convenio.

Artículo 6: Prórroga y denuncia

1. El Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales, manteniéndose las condiciones pactadas si en el plazo de dos meses antes de su vencimiento, no fuera denunciado por alguna de las partes. La forma de denuncia será mediante escrito de una de las partes a la otra, enviando copia del mismo a la Dirección Provincial de Trabajo.

2. Denunciado el Convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo Convenio, se mantendrá en vigor el presente Convenio.

Artículo 7: Compensación, Absorción y Condiciones más beneficiosas

1. Las retribuciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles por otros conceptos que existieran a su entrada en vigor o que se puedan establecer con posterioridad, por disposición legal, nuevo Convenio o contrato individual. La compensación o absorción de conceptos retributivos se hará tomando como base el cómputo anual y, en su conjunto, de todos los conceptos comprendidos en las normas, Convenios o pactos que se comparen.

2. El salario mínimo interprofesional y las disposiciones generales sobre salarios no afectarán a la estructura y cuantía de los salarios fijados en el presente Convenio, que subsistirán sin más modificación que la necesaria para asegurar la percepción de los salarios y complementos mínimos garantizados.

3. Cualquier mejora o complemento personal o de otra naturaleza que la Empresa tenga concedido, a título individual, por encima de los mínimos reglamentarios o pactados, podrán ser absorbidos por los aumentos de las retribuciones que se produzcan por disposiciones legales o Convenios Colectivos.

#### Artículo 8: Comisión Paritaria

1. Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio se establece una comisión paritaria formada por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la Empresa.

2. Arequerimiento de algunas de las partes podrán participar asesores con voz pero sin voto.

3. Son competencias de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación de las divergencias que puedan surgir en la aplicación del presente Convenio. En este sentido, resultará preceptiva la intervención y pronunciamiento de la Comisión Paritaria en cualquier discrepancia o interpretación que dé lugar a una posterior demanda judicial.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4. La comisión se podrá reunir a petición de una de las partes, debiéndose convocar por escrito con una semana de antelación a cada uno de los miembros de la misma haciéndose constar el orden del día.

#### Artículo 9: Ordenación y organización del trabajo

1. La organización del trabajo en la empresa es facultad solo y exclusiva de su dirección, que deberá ejercerla dentro de los límites impuestos por la legislación vigente.

2. La participación de los trabajadores/as, a través de sus representantes legales en la organización del trabajo, se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa legal vigente y el presente Convenio.

3. En aquellos servicios en los que la Empresa lo considere conveniente, se podrá solicitar a los trabajadores/as la utilización de uniformes, los cuales deberán ser facilitados por la Empresa, y devueltos a la misma por el trabajador/a una vez finalice su relación laboral.

4. Los trabajadores tendrán la obligación de fichar tanto a la entrada como a la salida del trabajo, incluso si se produce una salida del mismo durante la jornada laboral, en el sistema de control electrónico del tiempo de trabajo que para tal efecto existe en la Compañía.

5. Los responsables de cada departamento podrán recabar la información recogida en los sistemas de control electrónicos del tiempo de trabajo y podrán cotejarlo con los componentes de sus respectivos equipos.

### CAPITULO II: CONTRATACIONES Y PERIODO DE PRUEBA

#### Artículo 10: Modalidades de contratación

1. La admisión de personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador/a haya cumplido los 16 años.

2. La Empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en cada momento, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria.

3. La Empresa entregará a la representación legal de los trabajadores/as copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

4. Las modalidades contractuales se clasifican en:

a) Contrato Fijo: Es aquel contrato de carácter indefinido para realizar los trabajos propios de la actividad de la Empresa.

b) Contrato Eventual: Es aquel contrato realizado como consecuencia del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos si así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

c) Contrato a Tiempo Parcial: Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como eventual, a excepción de los contratos de formación. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.

d) Contrato por Obra o Servicio Determinado: Es aquel contrato para la realización de una obra o servicio determinado, en virtud de programas subvencionados, convenio, concierto, contrata o subcontrata, vinculándose en tal caso la duración del contrato a la de la subvención, convenio, concierto, contrata o subcontrata.

e) Contrato de Interinidad: Es el realizado para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

f) Contrato de Relevo: Se estará a lo establecido en la legislación en vigor en materia de jubilación gradual y flexible.

g) Contrato de Formación: Los contratos para la formación se regularán conforme a lo previsto en la normativa legal vigente.

h) Contrato de Trabajo en Prácticas: Los contratos formativos en prácticas se regularán conforme a la normativa legal vigente. La retribución de los trabajadores/as en prácticas no será inferior, el primer año al 60% de la correspondiente según este Convenio a un trabajador/a que desempeñe sus mismas funciones o cometidos, y el 75% en el segundo año, sin que, en ningún caso, dichos importes sean inferiores al cómputo anual y por todos los conceptos al salario mínimo interprofesional vigente.

i) Contratos fijos discontinuos: La empresa podrá concertar contratos de trabajo fijo-discontinuo para atender a aquellas necesidades de personal de carácter cíclico o fijo discontinuo.

### CAPITULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 11: Grupos y categorías profesionales

1. El personal afectado por el presente Convenio quedará integrado en algunos de los siguientes grupos atendiendo a su contenido funcional.

Grupo I: Administrativos.

Grupo II: Operaciones.

2. Los puestos de trabajos y/o funciones que integran cada grupo funcional se ordenarán en niveles conforme a los conocimientos requeridos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa reconocidos por la Empresa.

3. Con independencia de la categoría que tenga reconocida, entre los cometidos que el trabajador/a se obliga a desarrollar quedan incluidos todos aquellos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.

4. Principio de Polivalencia: Son, así mismo, enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordene sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

5. El desempeño de las funciones de cualquier puesto de responsabilidad o de Jefatura (Equipo, Área, Grupo y/o Departamento) será en todo caso de libre designación por parte de la Dirección entre el personal independientemente de la categoría que tenga reconocida, devengándose, en su caso, el complemento salarial específico por el desarrollo efectivo de esta responsabilidad.

#### Artículo 12: Grupo profesional I: Administrativos

Quedarán comprendidos dentro de este grupo el personal administrativo y de oficinas que, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y servicios técnicos, realiza todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles.

Los trabajadores/as adscritos a este Grupo se integrarán en un nivel u otro en función de lo que se describe a continuación y en función de la titulación que puedan acreditar.

Los empleados adscritos a este grupo profesional estarán encuadrados en los siguientes niveles profesionales:

– Nivel 1 Grupo de Administrativos: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores/as que posean título de Licenciado, Diplomado Universitario que desempeñen las funciones correspondientes al contrato de trabajo concertado en razón de su título dominando los trabajos del área funcional de la Empresa de los que estén encuadrados. Están bajo la dependencia de las personas en quién deleguen los Administradores de la Empresa, Gerencia o Dirección General. Estarán encuadrados dentro de este nivel los responsables de departamento que no ostenten cargos directivos.

– Nivel 2 Grupo de Administrativos: estarán encuadrados en este nivel profesional aquellos trabajadores/as que, poseyendo la formación suficiente, poseen conocimientos administrativos suficientes como para desarrollar su trabajo con autonomía y bajo la supervisión en la ejecución de las tareas asignadas.

El ascenso al nivel 2 tendrá lugar por designación de la Dirección de la Empresa.

– Nivel 3 Grupo Administrativos: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores/as que ejecutan sus trabajos sin un alto grado de autonomía y bajo la supervisión de un superior o personal encuadrado en el nivel 1 o 2.

En este nivel permanecerá el trabajador por un periodo máximo de 2 años, tiempo necesario para adquirir las habilidades y experiencia necesaria que le permita ascender al nivel 2.

#### Artículo 13: Grupo profesional II. Operaciones.

Están adscritos a este grupo profesional los trabajadores/as que desempeñen las siguientes funciones: operaciones portuarias, carga y correo, documentos aduaneros, organización, coordinación y gestión de embarques.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional estarán encuadrados en los siguientes niveles salariales:

– Nivel 1 Grupo de Operaciones: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores/as que posean conocimiento demostrado, y que desempeñen las funciones correspondientes al contrato de trabajo concertado en razón de su conocimiento. Están bajo la dependencia de las personas en quién deleguen los Administradores de la Empresa, Gerencia o Dirección General.

Estarán encuadrados dentro de este nivel los responsables de departamento.

– Nivel 2.A Grupo de Operaciones: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores/as que, poseyendo la formación suficiente, poseen conocimientos de carga y de gestión de la misma suficientes como para desarrollar su trabajo con autonomía y bajo la supervisión técnica en la ejecución de las tareas asignadas.

– Nivel 2.B Grupo de Operaciones: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores/as que tengan experiencia, conocimientos requeridos y un alto grado de autonomía dentro las labores asociadas a la coordinación de las operaciones portuarias, y la coordinación -enlace con otras empresas que pudieran realizar su actividad en el mismo ámbito y que pueda requerir de una efectiva coordinación. Siendo el responsable directo de las operativas de embarque.

El ascenso al nivel 2.A y 2.B tendrá lugar por designación de la Gerencia o Dirección General de la Empresa. Siendo las categorías dentro de estos niveles según tabla adjunta (ANEXO I).

Dentro del Nivel 2 del Grupo de Operaciones, todo empleado está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordene sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

– Nivel 3 Grupo de Iniciación de operaciones: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores/as que ejecutan sus trabajos sin autonomía y bajo la supervisión de un superior o personal encuadrado en el nivel 1 o nivel 2. La finalidad y objetivo del grupo de iniciación se refiere a que los trabajadores/as obtengan la experiencia necesaria y una antigüedad en la Empresa, durante un periodo máximo de dos años, previa a una incorporación como profesionales en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del grupo de iniciación.

En este nivel permanecerá el trabajador por un periodo máximo de 2 años, tiempo necesario para adquirir las habilidades y experiencia necesaria que le permita ascender al nivel 2.

Se entiende que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiéndose por tal a esos efectos la que se efectúa sin interrupciones superiores a 24 meses, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la Empresa por más de 24 meses, aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de la Empresa cuyo conocimiento resulta determinante.

**Artículo 14: Promoción profesional y económica**

Los ascensos se realizarán de conformidad con las normas siguientes:

- a) Con carácter general, por libre designación de la Dirección.
- b) Según se define en las categorías de los artículos 12 y 13.
- c) El sistema de promoción profesional establecido en la letra b) del presente apartado sólo operará cuando el trabajador/a haya superado las pruebas de inglés establecidas por la Empresa.

La empresa promoverá aquellas acciones formativas que se consideren oportunas para la mejora laboral y salarial de los trabajadores/as.

**Artículo 15: Movilidad funcional.**

1. En atención a la naturaleza, complejidad y diversidad de las actividades desarrolladas por la Empresa, y la consiguiente variedad de capacitaciones profesionales requeridas, y con el fin de preservar el empleo de los trabajadores/as, expresamente se pacta la posibilidad de que la Empresa acometa medidas de movilidad funcional, cuando las circunstancias económicas, técnicas, productivas u organizativas así lo justifiquen.
2. La movilidad funcional será definitiva según lo definido en cada categoría y grupo profesional en los Artículos 13 y 14 de este convenio.
3. La reclasificación profesional consistirá en la adaptación de la categoría profesional del trabajador/a objeto de movilidad funcional al contenido de su nuevo puesto de trabajo de conformidad con las reglas de clasificación profesional establecidas en el presente Convenio Colectivo y el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
4. La movilidad funcional y reclasificación profesional regulada en el presente artículo podrá dar lugar al cambio del centro de trabajo, pero en ningún caso al traslado definitivo regulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de traslado se estará a lo dispuesto en la citada norma legal.

**CAPITULO IV: CONDICIONES DE TRABAJO****Artículo 16: Jornada laboral.**

1. La jornada habitual de la Empresa será de 5 días de trabajo efectivo y de 2 días de descanso a la semana. Todo ello, sin perjuicio de lo pactado en el apartado 2 siguiente para el Departamento de Operaciones.
2. Para el personal de Operaciones, se establece un sistema de turnos y calendario de trabajo consistente en seis días de trabajo y tres días de descanso, entendiéndose incluido en el mismo los descansos semanales correspondientes a cada trabajador/a, distribuido de lunes a domingo.

Con turnos de servicio a 6:2, es decir, seis días de trabajo y dos de descanso durante el periodo comprendido desde el 21 de junio al 15 de agosto (ambos inclusive). Cuando por razones objetivas, de fuerza mayor o en casos de extraordinaria y urgente necesidad la Empresa tenga la necesidad de modificar, con carácter permanente, el horario y/o turnos de trabajos a un trabajador/a o grupo de trabajadores/as, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores/as con una antelación de 30 días cumpliendo los requisitos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Habida cuenta de la naturaleza de la actividad que desarrolla la Empresa, los cuadrantes de trabajo para los departamentos en que así sea necesario prevenirán el trabajo en días festivos, sin perjuicio de su disfrute en una fecha distinta, teniéndose en cuenta que, de conformidad con lo previsto en el apartado número uno de este artículo, en la fijación de la jornada anual ya se han descontado las horas correspondientes a los días festivos.

**Artículo 17: Horas extraordinarias**

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que efectivamente se trabajen por encima de la jornada anual y se compensarán a elección de la Empresa con descansos en proporción: una hora de trabajo, una hora y media de descanso.

La compensación con descanso se realizará en el mes posterior, salvo que coincida con el periodo de máxima actividad (turnos 6:2), las mismas serán acordadas entre el trabajador/a y su responsable, prevaleciendo en cada momento las necesidades de la Empresa.

**Artículo 18: Horarios y turnos de trabajo**

1. Los horarios de trabajo para todo el personal, serán los confeccionados por la Dirección de la empresa. El horario de trabajo se establecerá en razón de la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos en las siguientes modalidades:
  - Jornada continua: es aquella que se presta de forma ininterrumpida desde su inicio hasta su final, se realizará en horario de mañana, tarde o noche.
  - Jornada partida: es la que se realiza en dos periodos, con una interrupción entre ambas de al menos una hora y media.

2. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

3. Cuando por razones objetivas la Empresa tenga la necesidad de modificar, con carácter permanente, el horario y/o turno de trabajo de un trabajador/a o grupo de trabajadores/as, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores/as con una antelación de 30 días cumpliendo los requisitos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En los casos de urgencia, por necesidades del servicio, se podrá modificar temporal y circunstancialmente el horario y/o turno de trabajo de algún trabajador/a. Se comunicará con 24 horas como mínimo de antelación a la fecha de su efectividad siempre que sea posible.

**Artículo 19: Descansos**

1. Descanso en jornada continua. Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración de 15 minutos, que tendrá la condición de tiempo de trabajo efectivo.
2. Descanso entre jornadas. El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.
3. Descanso semanal. Se establece un descanso semanal mínimo de 36 horas ininterrumpidas. Dado el tipo de actividad que se desarrolla en la Empresa, se podrá establecer su disfrute en cualquier día de la semana.

**Artículo 20: Vacaciones**

1. Los trabajadores/as comprendidos en el Grupo de Administrativos, tendrán derecho al disfrute anual de 22 días laborables de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado. No podrán coincidir más de una persona a la vez disfrutando del periodo de vacaciones.

2. Los trabajadores/as comprendidos en el Grupo de Operaciones, tendrán derecho al disfrute anual de 24 días hábiles de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado.

3. Los periodos de vacaciones para el personal del grupo de Operaciones podrán fraccionarse en dos periodos de vacaciones de 12 días hábiles consecutivos.

4. El derecho al disfrute de las vacaciones anuales caduca el 31 de enero del año inmediatamente posterior, no pudiéndose obtener la compensación en metálico de las vacaciones no disfrutadas salvo en los casos de extinción del contrato de trabajo.

5. Los trabajadores/as del grupo de Operaciones, deberán ponerse de acuerdo, dentro de su mismo equipo de trabajo, para que los periodos de vacaciones se disfruten por turnos de una persona por equipo como máximo (no podrán permanecer más de tres personas a la vez) y en función de las necesidades de la Empresa.

6. Los trabajadores/as comunicarán a la Empresa los periodos en que desean disfrutar sus vacaciones anuales antes del 31 de diciembre del año anterior a su disfrute.

7. La Empresa elaborará el calendario de vacaciones, que estará confeccionado antes del día 28 de febrero de cada año, informándose de ello a los representantes de los trabajadores/as. En la elaboración del calendario de vacaciones la Empresa se ajustará, en la medida de lo posible, a las preferencias manifestadas por los trabajadores/as.

8. Una vez publicado dicho calendario los trabajadores/as podrán solicitar la permuta del período de disfrute. La Empresa podrá atender esta petición siempre y cuando no concurran circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible o gravoso el cambio solicitado.

9. En ningún caso las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en que el trabajador/a cause baja en la Empresa en el transcurso del año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensará en metálico la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle.

10. En el caso de que varios trabajadores/as de un mismo Departamento, Área o Equipo de la Empresa coincidan en determinadas fechas en sus solicitudes de vacaciones, éstas se concederán conforme a turnos rotatorios entre ellos que garantice la equidad y la cobertura del servicio.

**Artículo 21: Licencias y permisos**

1. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Hasta un máximo de siete días laborables por nacimiento de hijo o fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo la pareja de hecho legalmente reconocida, sin perjuicio del disfrute del permiso por paternidad previsto en la legislación en vigor.
- c) Hasta un máximo de cinco días laborables por el fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo la pareja de hecho legalmente reconocida.
- d) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a a la situación de excedencia forzosa en los términos regulados legalmente.

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

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deba realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes para la obtención de un título académico oficial, con un límite de 5 días retribuidos al año.

2. Los trabajadores/as, 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la Empresa.

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

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora sin que afecte a su salario. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica 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 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo motivo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la Empresa.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

#### Artículo 22: Excedencia

1. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, sin que este período se le compute a efectos de antigüedad. No obstante lo anterior, la Empresa valorará las circunstancias especiales que concurren en estas situaciones, según los criterios que la misma determine, en lo que se refiere a los efectos de la duración de la excedencia establecida en el presente artículo.

2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración 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 éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

4. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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 en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo motivo causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la Empresa.

Para cualquier tipo de excedencia, la solicitud por parte del empleado al Departamento de Recursos Humanos debe realizarse con una antelación mínima de 15 días naturales. De igual modo, para solicitudes de prórrogas de excedencias la Empresa contestará en un plazo no superior a 15 días naturales.

No podrá utilizarse el tiempo de excedencia, ni total, ni parcialmente, para desarrollar trabajos por cuenta ajena o propia en otras empresas del sector marítimo.

El trabajador en situación de excedencia, deberá solicitar el reintegro en la empresa como mínimo, con un mes de antelación a la terminación de la excedencia.

### CAPITULO V: RETRIBUCIONES

#### Artículo 23: Salario base

1. El salario base es la parte de retribución abonada a los trabajadores/as por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

2. La cuantía del salario base será la establecida en las Tablas del Anexo I.

#### Artículo 24: Tablas salariales

Las retribuciones para los tres primeros años de vigencia del convenio serán las consignadas en las tablas salariales contenidas en el Anexo I del presente Convenio, las mismas serán de aplicación desde el día de la firma del mismo.

Al finalizar el periodo de los tres primeros años, al personal en plantilla, se le aplicará en los conceptos fijos de las tablas salariales del Convenio que viene percibiendo el empleado el incremento relativo al IPC real publicado definitivo en el INE (Instituto Nacional de Estadística) del año inmediatamente anterior.

#### Artículo 25: Pagas extraordinarias

El trabajador/a tendrá derecho a 4 pagas extraordinarias en los importes que se recogen en el Anexo I del presente Convenio Colectivo. El abono de las mismas se hará de forma prorrateada en las doce mensualidades a las que tenga derecho el trabajador/a.

#### Artículo 26: Complementos y Pluses Salariales

Complemento. El personal perteneciente al Grupo profesional II. Operaciones, disfrutará de un complemento denominado "Operaciones".

Plus de Turno. Se establece un plus de turno para el personal del Grupo profesional II. Operaciones, los mismos realizan turnos rotativos (mañana - tarde - noche), al prestar sus servicios en horas diferentes por periodos de días o de semanas. Plus de Nocturnidad. Se establece un plus de nocturnidad para el personal del Grupo profesional II. Operaciones, los mismos realizan normalmente, o extraordinariamente por necesidades del servicio, su jornada de trabajo en período nocturno, esto es, la realizada entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

#### Artículo 27: Seguro de Accidentes:

1. Seguro de Accidentes. La Empresa concertará una póliza de seguros de accidentes que garantice a los trabajadores/as un capital de veintisiete mil euros (27.000,00 €) para los casos de muerte o invalidez permanente total derivados de accidente laboral del trabajador/a, que pueda producirse durante todo el día, a percibir por los trabajadores/as o por los beneficiarios designados en su caso, y en las condiciones generales y particulares establecidas en la póliza. La prima de dicho seguro correrá por cuenta exclusiva de la Empresa.

2. Seguro de Vida. La Empresa concertará, para todo trabajador/a que así lo manifieste expresamente y lleve más de un año de permanencia en la Empresa, una póliza de seguros de vida que garantice un capital de nueve mil euros (9.000,00 €) para los casos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez del trabajador/a por cualquier causa, a percibir por los trabajadores/as o por los beneficiarios designados en su caso, y en las condiciones generales y particulares establecidas en la póliza. La prima de dicho seguro correrá por cuenta exclusiva de la Empresa.

### CAPITULO VI: Extinción de contrato de trabajo

#### Artículo 28: Extinción del contrato

1. Se estará a lo dispuesto en la Sección Cuarta del Capítulo III del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en el presente Convenio.

2. En los supuestos de dimisión o baja voluntaria por parte del trabajador/a, éste deberá preavisar a la Empresa con una antelación de 15 días laborables o de los días previamente acordados en su contrato a fin de que la misma pueda proveer su sustitución.

En caso de incumplimiento de este preaviso, se descontará de la liquidación del trabajador/a tantos días de salario como días de preaviso incumplido.

### CAPITULO VII: ACCIÓN SINDICAL

#### Artículo 29: Delegados de personal

1. Los delegados de personal representan al conjunto de los trabajadores/as, sin perjuicio de la representación y funciones que correspondan a las secciones sindicales de conformidad a la ley.

2. Los delegados de personal dispondrán de 16 horas sindicales mensuales de conformidad a la Legislación Vigente, pudiendo ser acumuladas entre ellos sin rebasar en ningún caso el máximo total establecido. A elección de la Empresa se acuerda el pago o bien el disfrute en tiempo libre de las horas de negociación del Convenio Colectivo al valor de la hora ordinaria de cada representante del trabajador/a, siempre y cuando estas horas se hayan generado fuera de su horario laboral.

La solicitud de horas sindicales por parte de los delegados de personal se efectuará a su Responsable y al Departamento de Recursos Humanos con una antelación mínima de 72 horas

#### Artículo 30: Asambleas

Los trabajadores/as tendrán derecho a realizar asambleas en el centro de trabajo en los términos, condiciones y requisitos previstos en la Legislación Vigente.

#### Artículo 31: Representación de los trabajadores/as y acción sindical

En todos aquellos derechos de acción y representación sindical no recogidos en este Convenio se aplicará la legislación vigente.

### CAPITULO VIII: INFRACCIONES Y SANCIONES

#### Artículo 32: Faltas

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento o incumplimiento de los deberes de cualquier índole que al trabajador/a impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 33: Clasificación de faltas

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, y concretamente a la gravedad intrínseca de la falta cometida, o a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que le hubiese causado a la Empresa, al grado de intencionalidad o imprudencia, y en su caso la reincidencia.

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores/as por la comisión de las siguientes faltas:

##### a) Faltas leves:

1. Dos faltas de puntualidad en el período de tres meses sin la debida justificación.
2. La no comunicación, con la debida antelación, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal, o no utilización de los uniformes de la Empresa en aquellos servicios en los que sea requerido.
4. El descuido en la conservación de material, que haya ocasionado desperfectos en el mismo.
5. No comunicar las variaciones de su situación familiar que puedan afectar al cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social y tributarias que pesan sobre la Empresa.

##### b) Faltas graves:

1. Más de dos faltas de puntualidad en el período de un mes sin justificar.
2. La falta al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
3. Desobediencia o falta de respeto a un superior, compañero o cliente, aun de forma aislada.
4. Las riñas, pendencias o discusiones entre compañeros/as. En particular, tendrán la consideración de muy grave aquellas riñas, pendencias o discusiones mantenidas en presencia de clientes, proveedores y/o terceros ajenos a la Empresa.
5. La falta de atención y diligencia con el público y/o clientes.
6. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitado por la Empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo.
7. Falta de higiene, limpieza o aseo personal y la o no utilización de los uniformes de la Empresa en aquellos servicios en los que sea requerido, cuando éstas sean habituales.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios a la Empresa.
9. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza. A efectos de este convenio colectivo, se entenderá por reincidencia la comisión de más de una falta durante el año natural.
10. Someterse a distracciones o juegos dentro del horario laboral, abandonando aunque sea momentáneamente las obligaciones del trabajo.

##### c) Faltas muy graves:

1. Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.
2. El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como al resto de los compañeros/as o cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas y demás enseres de la Empresa, así como cualquier otra conducta que suponga transgresión de la buena fe contractual.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a para firmar, fichar o contestar.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La habitual falta de aseo y limpieza personal, o no utilización de los uniformes de la Empresa en aquellos servicios en los que sea requerido, que produzcan quejas justificadas de los compañeros/as y/o clientes.

7. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma.
8. La embriaguez o toxicomanía durante el servicio o fuera del mismo siempre que en este segundo caso fuese habitual y repercuta negativamente en el trabajo.
9. Los malos tratos de palabra o de obra a los jefes, compañeros y clientes.
10. Abandonar el puesto de trabajo sin autorización.
11. La retención no autorizada debidamente, de documentos, cartas, datos o su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan, que comporten perjuicio grave a la Empresa.
12. La falta de respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, clientes o proveedores de la Empresa, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
13. La reiterada negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en el plazo de un año a contar desde la primera falta. A efectos de este convenio colectivo, se entenderá por reincidencia la comisión de más de una falta durante el año natural.
15. La conducta reiterada o continuada en el tiempo consistente en la utilización de juegos o de herramientas de la empresa incompatibles con el desempeño de las obligaciones del trabajo.
16. Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad previstos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores; es decir:
  - a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
  - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, cuando sea reiterada o con manifiesta oposición a una orden expresa trasladada por quien tiene autoridad para ello.
  - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
  - d) La transgresión de buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
  - e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
  - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, interfiriendo en la convivencia con compañeros/as, superiores, proveedores o clientes.
  - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual a las personas que trabajen en la Empresa.

#### Artículo 34: Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas, son las siguientes:

1. Por faltas leves:
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
2. Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.
3. Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 60 días.
  - Despido disciplinario.

#### Artículo 35: Procedimiento sancionador

1. Cuando se impute a un trabajador/a la comisión de una falta muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de al interesado, a los representantes legales de los trabajadores/as. Análogo procedimiento se seguirá, con independencia de la gravedad de la falta, cuando el trabajador/a a quien se impute la infracción sea representante de los trabajadores/as.
2. En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones al expedientado. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta. No obstante, si finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna.
3. Asimismo, se comunicará al Comité de Empresa la imposición de sanciones por faltas graves.

#### Artículo 36: Prescripción

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días.
2. Las faltas graves prescribirán a los veinte días.
3. Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días.

El plazo de prescripción comenzará a correr el día en que la Dirección tenga conocimiento de la comisión de la infracción. En todo caso, se producirá la prescripción a los seis meses de comisión de la infracción.

#### Artículo 37: Procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal vigente en cada momento.

En este sentido, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder, a través de este procedimiento a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

El procedimiento se iniciará con la comunicación previa a los Representantes de los trabajadores/as y a la Comisión Paritaria de este convenio y se llevará a cabo por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, tras el desarrollo del período de consultas previsto en la legislación.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas para la inaplicación de condiciones, y sólo podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las

nuevas condiciones de trabajo aplicables a la Empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha Empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, teniendo que acreditar de forma objetiva y fehaciente, con la documentación necesaria, la necesidad de inaplicación de las condiciones con carácter temporal, y la efectividad que tales medidas tendrán sobre la estabilidad respecto del empleo.

La Comisión Mixta dispondrá de un plazo máximo de siete días para su pronunciamiento, a contar desde que la discrepancia fuere planteada.

Cuando ésta no alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de estos acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo.

#### Artículo 38: Igualdad de oportunidades

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y de oportunidades, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de las relaciones laborales.

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones de Port Ferry Services en el marco de este Convenio Colectivo, y estará presente en cualesquiera de sus políticas de Recursos Humanos, especialmente en aquellas que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso laboral, sexual y del acoso por razón de sexo.

A estos efectos se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

- En materia de selección y promoción profesional: Garantizar la inexistencia, en las bases de las convocatorias de selección y promoción, así como de cambio de destino, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo.

- En materia de retribuciones: Garantizar, en aquellos conceptos retributivos que queden a discreción exclusiva de Port Ferry Services, la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

A tal efecto se entiende que, a igualdad de condiciones laborales en lo referente a dependencia, antigüedad, puesto de carrera profesional y condiciones personales, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por aquellos complementos que con carácter «ad personam» tengan su justificación en situaciones derivadas de anteriores normativas reguladoras.

- En materia de información, comunicación y sensibilización: En todas las comunicaciones e informaciones de Port Ferry Services, así como en sus actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento, se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a crear una Comisión de Igualdad, como órgano paritario, formado por dos (2) representantes uno por cada parte, que podrán estar asesorados por una segunda persona.

Dicha Comisión se encargará de las siguientes funciones:

- Vigilar la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Negociar medidas dirigidas a promover la igualdad entre ambos géneros.

- Comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha por la Comisión

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria, que será integrada por 2 vocales (uno por la representación de los trabajadores/as y otro por la representación de la empresa). Esta Comisión intervendrá en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

Esta Comisión Paritaria se regirá por las siguientes normas:

Las fundamentales competencias de la Comisión serán las de interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del Convenio; velar por el cumplimiento del mismo y, así mismo, de los demás temas previstos en las leyes y los diferentes artículos del propio convenio.

Por otra parte, dicha Comisión será la encargada de recibir solicitudes de trabajadores/as, y estudiar de forma puntual cada caso concreto, a fin de proponer a la Dirección el reconocimiento de subidas de categorías para que, en base a desempeños reales, pueden ser reconocidas por la Dirección de la Empresa.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta. Transcurridos cinco días laborales sin haberse reunido la comisión, quedará libre la parte solicitante de acudir al orden administrativo o judicial competente.

Las conclusiones de la Comisión requerirán la unanimidad de los miembros de la misma, salvo que el Convenio especifique lo contrario.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, que lo comunicará a las restantes, constituyéndose la misma en el plazo máximo de 20 días, a partir de la comunicación.

Cada parte podrá estar asistida de un asesor que podrá igualmente asistir a las reuniones, con voz pero sin voto.

Cualquiera que sea el número de asistentes a la reunión, cada parte tendrá siempre el mismo número de votos, correspondiendo el 50% a cada parte.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

De no alcanzarse acuerdo, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio del procedimiento de arbitraje si ambas partes lo estiman oportuno. En caso contrario habrá de resolverse por el Juzgado de lo Social.

La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en este Convenio.

Asimismo, la Comisión Mixta Paritaria será la encargada de adecuar el presente Convenio a cualquier disposición o normativa que a nivel legislativo pueda afectar a cualquier materia del Convenio.

De igual manera, la comisión procederá de la misma forma a adecuar al presente Convenio a otros acuerdos que, en ámbito, puedan producirse entre las Centrales Sindicales y la Patronal y afecten al contenido del Convenio (resolución de conflictos, movilidad geográfica y funcional, salud laboral, clasificación profesional, etc.).

En los casos de inaplicación del convenio conforme a lo establecido en el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo establecido en este artículo, el acuerdo de inaplicación deberá ser informado a la Comisión Mixta Paritaria de forma fehaciente.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

### PLAN DE IGUALDAD

1. Es pretensión de la empresa y sus trabajadores, de conformidad con las previsiones de la Ley 3/2007 de 22 de marzo de 2007, para la igualdad de mujeres y hombres, y sobre la base del más absoluto respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo principal de este Plan es superar el planteamiento basado exclusivamente en la prohibición de discriminar para adoptar una perspectiva más amplia que abarca la obligación de impedir la discriminación y promover la igualdad efectiva.

2. A partir de la definición legal del plan de igualdad como conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad en la empresa, tendrán en consideración los criterios a los que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

En el marco de esta política, cuyo objeto es el de establecer 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, la empresa pondrá en marcha acciones cuyos objetivos persiguen:

a) Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte de la empresa independientemente de su sexo.

b) Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y hoy pueden ser desempeñados por ambos.

c) Sensibilizar y preparar a todas las personas integrantes del Grupo para que favorezcan la igualdad de trato y de oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje

### 3. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

La empresa siguiendo con su compromiso en la defensa de la dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras, apuesta por crear y/o mantener un entorno laboral que respete la dignidad y libertad personal. Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. En virtud de este derecho, la Dirección y la representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respeten los derechos, la dignidad y la libertad sexual de todas las personas que trabajan en la organización. De manera especial se destaca el papel que las personas con puestos directivos deben jugar a la hora de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. Por este motivo, la empresa hace público que no se tolerarán situaciones ciertas de acoso sexual o por razón de sexo en nuestra organización. El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus modalidades en y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha del mismo.

Dicho protocolo afectará a todos los centros de trabajo de la empresa.

#### Declaración de Principios:

Garantizar un ambiente de trabajo digno, igualitario y no discriminatorio a todas las personas.

Garantizar la protección y ayuda a la víctima, así como su derecho a la intimidad y privacidad.

Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave que conlleva las oportunas sanciones.

Garantizar el carácter urgente, ágil y confidencial del citado proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Garantizar la participación de la representación del personal en la tramitación del proceso.

#### Definiciones:

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida

en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso ambiental (indirecto): su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. Esta conducta repercute en el ambiente de trabajo. Como ejemplo se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas de contenido sexual, etc. Suele darse entre compañeros sin presión ni relación de poder jerárquico entre acosador/a y acosado/a.

Chantaj sexual (directo): cuando la negativa o sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc. Suele darse entre personas que mantienen una relación de poder jerárquico entre acosador/a y acosado/a. Algunas de las situaciones habituales de chantaje sexual son: El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocian, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación directa por razón de sexo. En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo. En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

#### Taxonomía de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo:

Faltas leves: Chistes de contenido sexual sobre la mujer o el hombre. Piropos o comentarios sexuales contra los trabajadores/as. Pedir reiteradamente citas. Acercamiento excesivo. Hacer gestos y miradas insinuantes.

Faltas graves: Hacer preguntas sobre su vida sexual. Hacer insinuaciones sexuales. Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.

Faltas muy graves: Abrazos y besos no deseados. Tocamientos, pellizcos. Acorralamientos. Presionar para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas. Realizar actos sexuales bajo presión de despido. Asalto sexual.

#### Procedimientos:

Procedimiento preliminar: Siempre que la persona afectada esté de acuerdo, se intentará resolver el problema de manera preliminar en primera instancia. La persona afectada comunicará al Comité de Igualdad o alguno de sus miembros de manera verbal o por escrito el supuesto acto de acoso. En caso de ser otra persona diferente a la afectada la que comunique la situación de acoso lo hará por escrito. El Comité de Igualdad se reunirá con el supuesto agresor/a y/o con ambas partes con la finalidad de conseguir la interrupción de la situación de acoso y alcanzará una solución aceptada por ambas partes. En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo 7 días, el Comité de Igualdad dará por finalizado el procedimiento preliminar, proponiendo, si lo estima oportuno, incluso la apertura del procedimiento formal. Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia por el procedimiento formal. Procedimiento formal: La persona que denuncia podrá hacer llegar su denuncia por cualquier medio o persona al Comité de Igualdad o a cualquiera de sus miembros. En caso de no ser la víctima la que realice la denuncia ésta deberá entregarse al Comité de Igualdad o a cualquiera de sus miembros por escrito. Cuando se trate de denuncias verbales, el Comité de Igualdad valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la Empresa o alguien que la represente, deberán remitir de forma inmediata dicha denuncia al Comité de Igualdad para el inicio de la investigación.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida del Comité de Igualdad como instructor/a y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso. Dicho instructor/a determinará el momento y la necesidad de formalizar por escrito la denuncia.

Medidas cautelares: En los casos de denuncia de acoso sexual y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, el Comité de Igualdad solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004 de 20 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (Art. 21.1), mediante escrito que dirigirá a la Dirección de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Tramitación: En el plazo de 3 días laborales el Comité de Igualdad nombrará una persona que hará de instructor/a con la víctima y se encargará de las investigaciones preliminares oportunas, tras lo cual, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento de la empresa la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

Instructor/a con la víctima: No podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes. Llevará personalmente la

investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados, manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones. No podrá tener lazos de consanguinidad hasta 2.º grado con ninguna de las personas afectadas por la denuncia. Dicha persona requerirá de la autorización de la empresa para entrevistarse con personas diferentes del acosado/a y presunto acosador/a, así como para acceder a las dependencias de la empresa.

Sus competencias serán las siguientes:

Asistir durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas. Representar a la víctima ante el Comité de Igualdad, siempre que ésta así lo determine. Efectuar las entrevistas con las personas afectadas.

Recabar la intervención de expertos.

Mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas.

Tener acceso a los centros de trabajo.

Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitare la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de la empresa de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

Reportar al Comité de Igualdad un informe preliminar. Informe de conclusiones:

En el plazo máximo de quince días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Comité de Igualdad, finalizada la investigación, y previa presentación del Informe Preliminar por parte del Instructor/a elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección. Corresponde sólo a dicho Departamento el incoar la posible actuación disciplinaria. Circunstancias agravantes: A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que: La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso. Existan dos o más víctimas.

Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.

La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.

La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.

El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.

El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.

El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.

Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación. Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

Represalias: Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes: Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación. Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros. Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar. Sin embargo, las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

Comité de Igualdad: Cualquier persona que forme parte del Comité de Igualdad involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En este caso, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la totalidad del Comité de Igualdad. Competencias y atribuciones del Comité de Igualdad: Recibir todas las denuncias por acoso. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Comité de Igualdad se le requiera, previa autorización de la empresa. Recomendar y gestionar ante la Empresa las medidas precautorias que estime convenientes. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo. Anualmente, efectuar un informe, sin datos concretos, del conjunto de actuaciones en materia de acoso, que elevará a La Empresa. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

Difusión del protocolo: Se dará publicidad a este protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo. De manera especial se enviará a todas las personas del Comité de Dirección y a los delegados de prevención del Grupo, así como a los miembros del Comité de Igualdad.

Otras disposiciones: En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos, Órganos directivos y Órganos de gobierno, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo. Si el resultado

del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de puesto de trabajo, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales, siendo potestativo de la empresa su concesión.

Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario. Tanto la empresa como los Sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuentas empleados/as lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN. ACOSO MORAL:

1. Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, a los que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral. Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico con la finalidad de atentar contra su dignidad y para crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador.

Es voluntad de la empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ninguna trabajadora o trabajador.

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado o empleada, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.

– No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado o empleada para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia)

– No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo. Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado o afectada por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud, siempre que así lo solicite la persona afectada.

Procedimiento: Una vez recibida la denuncia, se iniciará un expediente informativo formando para ello, una comisión de la que formaran parte un componente del Servicio de Prevención, otro del Comité de Empresa y otro de la Dirección y se convocará una reunión de dicho comité para el comienzo del proceso, en el que se instruirá un procedimiento investigador previsto para tales casos y ello con la finalidad de averiguar y esclarecer los hechos denunciados. El denunciante indicará que componente del Comité de Empresa desea que esté en la Comisión de Investigación. Al recibo de la denuncia y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, se podrá solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Si la denuncia por sí misma no fuera suficiente la Comisión de Investigación designada, podrá citar a la persona denunciante, a fin de que matice, aclare o aporte lo que considere oportuno. A la vista de las manifestaciones vertidas en la denuncia o en las declaraciones posteriores, la Comisión Investigadora, acordará la citación de cuantas personas estimen conveniente dando trámite de audiencia a todos los afectados y afectadas, implicados o implicadas, o posibles conocedores de los hechos, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los mismos. En cualquier caso, y una vez finalizado el expediente, se redactará un Informe de conclusiones, ratificado por la Comisión Investigadora, del que se dará cumplida información sobre el resultado de la misma tanto al denunciante como al denunciado o denunciada. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 15 días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. El informe podrá finalizar con:

A. Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

– Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).

– Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

– Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia. B. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al «mobbing» y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

C. Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, o similares, se propondrán medidas correctoras que aconseje el informe de conclusión y la Comisión Investigadora que serán en todo caso valoradas y ratificadas por la Dirección de la empresa.

D. Indicios claros de Acoso Laboral: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el/la precitado/a responsable podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación. Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente

## ANEXO I

TABLA SALARIAL 1º AÑO							
Nivel Profesional	Salario Base	Plus Operaciones	Plus Nocturno	Plus Turno	Prorrata P. Extras	Salario Bruto Mensual	Salario Bruto Anual
Grupo Administrativo:							
NIVEL 1	1.414,00				471,33	1.885,33	22.624,00
NIVEL 2	1.170,00				390,00	1.560,00	18.720,00
NIVEL 3 (Iniciación)	835,00				278,33	1.113,33	13.360,00
Grupo Operaciones:							
NIVEL 1	1.414,00	70,00	60,00	75,00	471,33	2.090,33	25.084,00
NIVEL 2A:							
Oficial Primera	1.334,00	70,00	60,00	75,00	444,67	1.983,67	23.804,00
Oficial Segunda	1.028,00	60,00	50,00	60,00	342,67	1.540,67	18.488,00
Auxiliar	879,00	40,00	30,00	40,00	293,00	1.282,00	15.384,00
NIVEL 2B	1.028,00	60,00	50,00	60,00	342,67	1.540,67	8.488,00
NIVEL 3A (Iniciación)	835,00	20,00	30,00	40,00	278,33	1.203,33	14.440,00

TABLA SALARIAL 2º AÑO							
Nivel Profesional	Salario Base	Plus Operaciones	Plus Nocturno	Plus Turno	Prorrata P. Extras	Salario Bruto Mensual	Salario Bruto Anual
Grupo Administrativo:							
NIVEL 1	1.421,07				473,69	1.894,76	22.737,12
NIVEL 2	1.175,85				391,95	1.567,80	18.813,60
NIVEL 3 (Iniciación)	839,18				279,73	1.118,90	13.426,80
Grupo Operaciones:							
NIVEL 1	1.421,07	71,05	60,00	75,00	473,69	2.100,81	25.209,72
NIVEL 2A:							
Oficial Primera	1.340,67	71,05	60,00	75,00	446,89	1.993,61	23.923,32
Oficial Segunda	1.033,14	60,90	50,00	60,00	344,38	1.548,42	18.581,04
Auxiliar	1.008,40	40,00	30,00	40,00	336,13	1.454,53	17.454,32
NIVEL 2B	1.033,14	60,90	50,00	60,00	344,38	1.548,42	18.581,04
NIVEL 3A (Iniciación)	839,18	20,00	30,00	40,00	279,73	1.208,90	14.506,80

TABLA SALARIAL 3º AÑO							
Nivel Profesional	Salario Base	Plus Operaciones	Plus Nocturno	Plus Turno	Prorrata P. Extras	Salario Bruto Mensual	Salario Bruto Anual
Grupo Administrativo:							
NIVEL 1	1.428,18				476,06	1.904,23	22.850,81
NIVEL 2	1.181,73				393,91	1.575,64	18.907,67
NIVEL 3 (Iniciación)	843,37				281,12	1.124,49	13.493,93
Grupo Operaciones:							
NIVEL 1	1.428,18	72,12	60,00	75,00	476,06	2.111,35	25.336,19
NIVEL 2A:							
Oficial Primera	1.347,37	72,12	60,00	75,00	449,12	2.003,61	24.043,36
Oficial Segunda	1.038,31	61,81	50,00	60,00	346,10	1.556,22	18.674,65
Auxiliar	1.073,44	40,00	30,00	40,00	357,81	1.541,25	18.494,99
NIVEL 2B	1.038,31	61,81	50,00	60,00	346,10	1.556,22	18.674,65
NIVEL 3A (Iniciación)	843,37	20,30	30,00	40,00	281,12	1.214,79	14.577,53

Nº 79.231

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,  
HACIENDA Y RECAUDACION  
SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA  
ZONA DE LA SIERRA. OFICINA DE OLVERA  
ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO  
EDICTO

Dª. María Remedios Márquez Vélchez, Jefe de la Unidad de Recaudación de la Zona de la Sierra, Oficina de Olvera, del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios de la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

SUMINISTRO DE AGUA DEL MUNICIPIO DE ALCALA DEL VALLE, 3º TRIMESTRE DE 2021  
SUMINISTRO DE AGUA DEL MUNICIPIO DE OLVERA, 3º TRIMESTRE DE 2021  
SUMINISTRO DE AGUA DEL MUNICIPIO DE ZAHARA DE LA SIERRA, 3º TRIMESTRE DE 2021  
SUMINISTRO DE AGUA DEL MUNICIPIO DE ALGODONALES, 4º BIMESTRE DE 2021

PLAZOS DE INGRESO: del 13 de Septiembre hasta el 30 de Noviembre de 2.021, ambos inclusive.

MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR.

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja de 9:00 a 14:00 horas.

- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- A través de Internet, en la Página Web [www.sprygt.es](http://www.sprygt.es).
- Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán personarse en la Unidad de Recaudación de Olvera, oficina de atención al público sita en c / Bellavista, 16, en horario de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes.

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

Lo que hago público para general conocimiento. En Olvera, a 13 de Septiembre de 2.021. El Jefe de la Unidad de Recaudación. Firmado: María Remedios Márquez Vélchez.

Nº 79.173

## ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL  
EDICTO

Dª. Mª ELENA AMAYA LEÓN, ALCALDESA-PRESIDENTA DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL,

HACE SABER:

Que habiéndose aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el día 2 de septiembre de 2021, el expediente de modificación presupuestaria núm. 73/2021 de Crédito Extraordinario del Presupuesto Municipal vigente, y en virtud de lo establecido en el art. 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el art. 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo Primero del Título Sexto de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se procede a la exposición pública del expediente, por un plazo de 15 días hábiles desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno, estando el expediente a su disposición durante dicho periodo en la Intervención Municipal.

Puerto Real, a 08/09/21. LA ALCALDESA. Mª Elena Amaya León. Firmado.

Nº 78.923

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS  
DECRETO DE LA ALCALDÍA

En la Ciudad de Algeciras a la fecha detalla al pie de este documento, al margen de la firma digital.

De conformidad con las atribuciones conferidas a esta Alcaldía por el artículo 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y artículos 43 y siguientes, así como 46 y siguientes, todos ellos del Reglamento de

Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2.568/1.986, de 28 de Noviembre, y de conformidad asimismo con la facultad de revocación de las delegaciones conferidas, según el artículo 13.6 de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común,

**HE DISPUESTO**

**PRIMERO.-** Revocar el nombramiento de la séptima Teniente de Alcalde conferido a Dña. LAURARUIZ GUTIÉRREZ, mediante Decreto de la Alcaldía número 4625 de fecha 17 de junio de 2019.

**SEGUNDO.-** Revocar las delegaciones de Educación, Medio Ambiente, Pesca y Desarrollo Sostenible conferidas a Dña. LAURARUIZ GUTIÉRREZ, mediante Decreta de la Alcaldía número 4624 de fecha 17 de junio de 2019.

**TERCERO.-** Revocar la asignación económica de dedicación exclusiva conferida a Dña. LAURARUIZ GUTIÉRREZ, mediante Decreto de la Alcaldía número 4750 de fecha 24 de junio de 2019.

**CUARTO.-** Del presente Decreto se deberá dar cuenta al Excmo. Ayuntamiento Pleno, en la sesión que celebre, y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Edictos de la Casa Consistorial, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente al de la fecha del mismo.

**QUINTO.-** Notifíquese el presente Decreto al interesado, así como a los servicios municipales correspondientes.

08/09/21. Así lo dijo, manda y firma el Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento, Jose Ignacio Landaluce Calleja. Firmado. Ante mi, el Secretario General que certifica. José Luis López Guio. Firmado.

**Nº 78.928****AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS****DECRETO DE LA ALCALDIA**

En la Ciudad de Algeciras a 9/9/21.

De conformidad con las atribuciones conferidas a esta Alcaldía por el artículo 21.3 de la Ley 7/1.985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y artículos 43 y siguientes del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2.568/1.986, de 28 de Noviembre, y con el fin de conseguir una mayor eficacia en la gestión municipal,

**HE DISPUESTO**

**ÚNICO.-** Conferir las delegaciones de Educación y Medio Ambiente a Don Javier de las Montañas Vázquez Hueso.

De este Decreto se deberá dar cuenta a la Excmo. Corporación Municipal Plenaria, en la primera sesión que se celebre, y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y Tablón de Edictos de la Casa Consistorial, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente al de la fecha del mismo.

09/09/21. Así lo dijo, manda y firma el Ilmo. Señor Alcalde-Presidente de este Excmo. Ayuntamiento, DON JOSÉ IGNACIO LANDALUCE CALLEJA, ante mí el Secretario General que certifico. José Luis López Guio. Firmado.

**Nº 79.012****AYUNTAMIENTO DE ROTA****ANUNCIO****NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL EVENTUAL**

Mediante Decreto nº 2021-6420 de 8 de septiembre de 2021 del Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Rota, se procede al nombramiento como personal eventual del Excmo. Ayuntamiento de Rota de doña Concepción Pacheco Granado para el puesto de "Técnico asesor", asimilado al Grupo A2 de clasificación de los funcionarios públicos, a tiempo completo y con efectos desde el 15 de septiembre de 2021.

Lo que se hace público para general conocimiento en la Villa de Rota (Cádiz), a 9/9/21. LA SECRETARÍA GENERAL, María Antonia Fraile Martín. Firmado.

**Nº 79.020****AYUNTAMIENTO DE EL GASTOR****ANUNCIO**

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario fecha 20/07/2021, sobre el expediente de modificación de créditos 07/2021 por crédito extraordinario y suplemento de créditos financiado mediante remanente líquido de tesorería, así como la modificación del anexo de subvenciones nominativas de las bases de ejecución, que se hace público resumido por capítulos:

Créditos Extraordinarios:

Capítulo VI: .....6.744,00 €

Suplementos de Créditos

Capítulo VII: ..... 7.930,93 €

Financiación:

Remanente líquido para gastos generales

Capítulo VIII: .....14.674,93 €

Modificación del anexo de subvenciones nominativas de las bases de ejecución del presupuesto de 2021 incluyéndose en el mismo la siguiente subvención:

beneficiario	importe	partida
Parroquia de San José. Objeto: Nuevo sistema de iluminación del templo	12.930,93	336-780

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

10/09/2021. La Alcaldesa: MARIA ISABEL MORENO FERNANDEZ.

Firmado.

**Nº 79.190****AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA****EDICTO**

Esta Alcaldía Presidencia ha aprobado los siguientes padrones y listas cobratorias de tributos locales:

- Tasa por Prestación de Servicios del Mercado de Abastos (segundo semestre ejercicio 2021)

- Tasa por el Servicio de Recogida de Basuras (segundo semestre ejercicio 2021)

- Impuesto sobre Actividades Económicas (ejercicio 2021)

Conforme al artículo 102 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria, por medio del presente quedan expuestos al público, por plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual los interesados podrán examinarlos en la Sección de Rentas y Exacciones del Ayuntamiento y formular alegaciones o reclamaciones.

Conforme establece 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, contra el acto de aprobación de los citados padrones y/o las liquidaciones contenidas en los mismos podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía Presidencia en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del término de exposición pública.

Conil de la Frontera a 9/9/21. La Primer Teniente-Alcalde. Fdo.: Mª Carmen García Caro.

**Nº 79.206****AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA****ANUNCIO**

DECRETO NÚM. 3187/2021. Fecha: 30 de agosto de 2021.

Habiendo comunicado la Sra. Concejala-Delegada Dª Fátima Núñez Escabaja de Carvajal su deseo de tomar vacaciones a partir del lunes día 6 de septiembre al 10 de septiembre de 2021, ambos inclusive, esta Alcaldía, en uso de las atribuciones, que le confiere la vigente normativa, RESUELVE asumir todas las funciones y la firma de cuantos documentos le corresponden a la citada Concejala durante su tiempo de vacaciones.

EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo: Juan Manuel Bermúdez Escámez

**Nº 79.295****AYUNTAMIENTO DE BORNOS****EDICTO**

El Pleno del Ayuntamiento de Bornos, en sesión ordinaria celebrada el día 16 de septiembre de 2021, aprobó por unanimidad el siguiente acuerdo.

**PRIMERO:** Aprobar el expediente nº TRC28/2021 de modificación presupuestaria bajo la modalidad de transferencia de crédito entre las siguientes aplicaciones presupuestarias:

APLICACIONES DE ALTA		APLICACIONES DE BAJA	
DENOMINACIÓN	IMPORTE	DENOMINACIÓN	IMPORTE
452.61901 Reparación de depósito de agua la Fábrica	3.923,34 €	338.22608 Festejos populares	23.738,34 €
150.63300 Renovación aire acondicionado Urbanismo	6.000,00 €		
1532.61902 Adecuación aparcamiento calle Granada	1.815,00 €		
231.48005 Ayudas sociales municipales.	12.000,00 €		
<b>TOTAL ÁREA GASTOS 1, 2 y 4</b>	<b>23.738,34 €</b>	<b>TOTAL ÁREA DE GASTO 3</b>	<b>23.738,34 €</b>
<b>TOTAL TRANSFERENCIA</b>	<b>23.738,34 €</b>		<b>23.738,34 €</b>

**SEGUNDO:** Someter el presente acuerdo a información pública por espacio de quince días hábiles mediante anuncio que se insertará en el Tablón de

Edictos de la Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Si al término de su exposición no se hubieran presentado reclamaciones o alegaciones al mismo, se entenderá definitivamente aprobado el expediente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y en el artículo 20.1 Real Decreto 500/1990.

**TERCERO:** En el supuesto de presentarse reclamaciones o alegaciones en el plazo de exposición pública, las mismas deberán ser resueltas por el Ayuntamiento Pleno en el plazo de un mes, procediéndose a adoptar acuerdo expreso de aprobación definitiva del expediente, según lo dispuesto en el artículo 169.1 y 2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y artículo 20.1 Real Decreto 500/1990.

**CUARTO:** La modificación definitivamente aprobada será insertado en el Boletín Oficial de la Corporación, si lo tuviere y, resumido por capítulos de cada uno de los Presupuestos que lo integren, en el de la Provincia (art. 169.3 TRLHL y art.20.3 RD 500/1990).

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncios del Ayuntamiento, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo, no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Bornos, a 17 de septiembre de 2021. El Alcalde, Fdo.: Hugo Palomares Beltrán. **Nº 81.455**

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

#### JEREZ DE LA FRONTERA

##### EDICTO

D. ALFONSO MENESES DOMINGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

**HACE SABER:** Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 782/2019 a instancia de D. JUAN CORRALES CARRETERO contra REHABILITACIONES ALBAYALDE, S.L.U. se han dictado la siguiente Resolución:

- AUTO ACLARACION DE SENTENCIA de fecha 30 de julio de 2021 y que contra la presente resolución no cabe recurso.

Dicha resolución se encuentra a su disposición en la oficina del Juzgado de lo Social número 1 de Jerez de la Fra, sito en Av. Alvaro Domecq, Edif. Alcazaba, pudiendo las partes tener conocimiento del contenido íntegro de la misma.

Y para que sirva de notificación a la demandada REHABILITACIONES ALBAYALDE, S.L.U. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma a mismo conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos

En Jerez de la Frontera, a 3/8/21. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ISABEL MARÍA ALGAR RAYO. 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 79.300**

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

#### JEREZ DE LA FRONTERA

##### EDICTO

Procedimiento: Despídos/ Ceses en general 204/2021. Negociado: MA. N.I.G.: 1102044420210000526. De: D/Dª. FRANCISCO JAVIER SOTO TORRECILLAS. Abogado: DIEGO JOSE BERNAL CAPUTTO. Contra: D/Dª. ARQUITECTURA URB. Y MEDIO AMBIENTE SL.

D/Dª. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA

**HACE SABER:** Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 204/2021 se ha acordado citar a ARQUITECTURA URB. Y MEDIO AMBIENTE SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 8 DE OCTUBRE DE 2021 A LAS 10.30 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVENIDA ALCALDE ALVARO DOMEQ, Nº 1. EDIFICIO ALCAZABA debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con

la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a ARQUITECTURA URB. Y MEDIO AMBIENTE SL.

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

En JEREZ DE LA FRONTERA, a 01/09/21. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE. Firmado.

**Nº 79.569**

### JUZGADO DE INSTRUCCION Nº 1

#### JEREZ DE LA FRONTERA

##### EDICTO

Procedimiento: Juicio inmediato sobre delitos leves 49/2020. Negociado: MT. Nº Rg.: 1465/2020. N.I.G.: 1102043220201000760. De: JOSE LUIS CEPILLO MORENO. Contra: MARIA DEL CARMEN DOMINGUEZ ORTEGA.

D./DÑA. MANUELA VELA LOPEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE INSTRUCCIÓN Nº. 1 DE JEREZ DE LA FRA.

##### DOY FE Y TESTIMONIO:

Que en el Juicio de Faltas nº 49/2020 se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y parte dispositiva dice:

##### SENTENCIA

En Jerez de la Fra, a veinticinco de agosto de dos mil veinte.

Vistos por SSª, Patricia Gómez Perea, Magistrado-Juez del Juzgado de Instrucción nº 1 de esta localidad, el expediente de juicio por delito leve inmediato 49/20 contra el patrimonio, en virtud de denuncia formulada por D. JOSÉ LUIS CEPILLO MORENO, mayor de edad, en calidad de vigilante de seguridad de PRIMARK de Jerez de la Fra, contra Dña. MARÍA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ ORTEGA, mayor de edad, y en atención a los siguientes.

##### FALLO

Que debo condenar y condeno a Dña. MARÍA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ ORTEGA como autora responsable, de un delito leve de hurto previsto en el art. 234.2º del CP, a la pena de 28 días de multa, a razón de una cuota diaria de 6 euros, debiendo abonar la suma de ciento sesenta y ocho euros (168 euros), en un sólo plazo y dentro de las 24 horas siguientes al requerimiento que se le haga, con responsabilidad personal subsidiaria de un día de privación de libertad por cada dos cuotas no satisfechas, todo ello con expresa imposición de costas.

Pronúnciese esta sentencia en audiencia pública y notifíquese a los intervinientes, haciéndoles saber que la misma es apelable en ambos efectos, para ante la Audiencia Provincial, recurso que ha de interponerse ante este Juzgado y que debe formalizarse por escrito, siendo el plazo para ello el de cinco días a partir de su notificación.

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

**PUBLICACIÓN.-** La anterior sentencia ha sido dada, leída y publicada por la Magistrado-juez que la suscribe, habiéndose celebrado audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.

Y para que conste y sirva de Notificación de Sentencia a MARIA DEL CARMEN DOMINGUEZ ORTEGA, actualmente paradero desconocido, y su publicación en el Boletín Oficial de CADIZ, expido la presente en JEREZ DE LA FRA. a veintiseis de agosto de dos mil veintiuno

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. MANUELA REMEDIOS VELA LOPEZ. Firmado.

"En relación a los datos de carácter personal, sobre su confidencialidad y prohibición de transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento, deberán ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de Justicia (ex Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)".

**Nº 79.574**

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

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

#### INSERCIONES: (Previo pago)

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

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

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

Depósito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros