

## ADMINISTRACION DEL ESTADO

### MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA CAPITANIA MARITIMA DE ALGECIRAS

RESOLUCIÓN DE LA CAPITANÍA MARÍTIMA DE ALGECIRAS DE 27 DE OCTUBRE DE 2021 POR LA QUE SE DELIMITA UNA ZONA PROHIBIDA DE FONDEO EN LAS PROXIMIDADES DEL PUERTO DE TARIFA.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con cierta frecuencia se viene produciendo el fondeo de embarcaciones deportivas, con el fin de resguardarse de los vientos de poniente habituales en la zona, frente a la denominada Playa Chica junto a la bocana del puerto de Tarifa.

Segundo.- Partes de la zona donde se pretende limitar el fondeo pertenecen al Parque Natural del Estrecho y a la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras.

#### CONSIDERANDO

Primero.- Ante cambios a vientos de levante, las embarcaciones pueden acabar embarrancando en las rocas de la isla de Tarifa, con el riesgo para las embarcaciones, sus ocupantes y el Parque Natural del Estrecho.

Segundo.- La zona donde suelen fondear es el acceso natural al puerto de Tarifa y, al cruzar la bocana, pueden obstaculizar la entrada y salida de los ferrys rápidos, de otros buques y embarcaciones del puerto de Tarifa, ya de por sí bastante limitado en cuanto a espacio de maniobra.

Tercero.- En muchas ocasiones, ha habido problemas para contactar con sus propietarios que, incluso han abandonado las embarcaciones para desplazarse a tierra, quedando éstas sin nadie a bordo.

Cuarto.- La presencia de un velero fondeado, hace de "efecto llamada", especialmente en días de mal tiempo, atrayendo más veleros a la zona.

Quinto.- En las cartas de navegación publicadas por el Instituto Hidrográfico de la Marina, no se prohíbe expresamente el fondeo ni tampoco está establecido ningún fondeadero.

Sexto.- El artículo 21.1 de la Ley 14/2014 de Navegación Marítima, el cual permite el fondeo de embarcaciones dedicadas exclusivamente al recreo en calas o lugares de baño, siempre que no estén balizados y no pongan en peligro la seguridad de la navegación.

Séptimo.- El fondeo de ese tipo de embarcaciones frente a la Playa Chica de Tarifa supone un peligro para la seguridad marítima, de la navegación y del medio marino.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El artículo 21.1 de la ley 14/2014, de 24 de julio, de Navegación Marítima y el apartado 4.b) del artículo 266 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, por el que se atribuye al Capitán Marítimo la función de determinar, por razones de seguridad marítima, las zonas de fondeo y de maniobra en aguas situadas en zonas en las que España ejerce soberanía, derechos soberanos o jurisdicción.

Segundo.- Los artículos 9 y 10 del Real Decreto 638/2007, de 18 de mayo, por el que se regulan las Capitanías Marítimas y los Distritos Marítimos, por los que se desarrollan las funciones de los Capitanes Marítimos

Tercero.- Los artículos 35, 41, 45 y 88 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, relativos a la resolución, su motivación, notificación y/o publicación y demás legislación de general y pertinente aplicación,

#### OÍDOS:

La Corporación de Prácticos del puerto de Tarifa, el Parque Natural del Estrecho y la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras

#### ESTA CAPITANÍA MARÍTIMA RESUELVE:

Único.- Determinar una zona de prohibición de fondeo delimitada por el paralelo de latitud 36° 00' N, el meridiano de longitud 005° 36' W y la línea de costa constituida por la isla de Tarifa, la playa Chica y los rompeolas del puerto de Tarifa.

Esta Resolución se notificará al Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y al Instituto Hidrográfico de la Marina, y entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, puede interponerse Recurso de Alzada en el plazo de un mes ante el Director General de la Marina Mercante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 121 de la Ley 39/2015.

Firmado electrónicamente por EL CAPITÁN MARÍTIMO, Julio Berzosa Navazo. **Nº 97.208**

## JUNTA DE ANDALUCIA

### CONSEJERIA DE HACIENDA Y FINANCIACION EUROPEA CADIZ

#### ANUNCIO DE INFORMACIÓN PUBLICA PARA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA DE INSTALACION ELÉCTRICA

De acuerdo con la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, con lo establecido en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, con la

Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental y con el Decreto 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se establece el régimen de organización y funcionamiento del registro de autorizaciones de actuaciones sometidas a los instrumentos de prevención y control ambiental, de las actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y de las instalaciones que emiten compuestos orgánicos volátiles, y se modifica el contenido del Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el expediente incoado en esta Delegación del Gobierno en Cádiz, con objeto de AUTORIZAR la instalación eléctrica siguiente:

Peticionario: AND 2 DESARROLLOS SOLAR, S.L.

Domicilio: Avda. Diagonal 511, 7º - 4º, 08029, Barcelona

Emplazamiento de la instalación: Polígono 8 Parcela 69, Los Barrios con referencia catastral 11008A008000690000IR.

Términos municipales afectados: Los Barrios (Cádiz)

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica

#### CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Planta Solar "Cañuelo II" de 23 MWp de potencia (AT-14416/20)

Generador Fotovoltaico

- Generador fotovoltaico sobre estructura con sistema de seguidor con 2 módulos en vertical.

- 40.950 módulos fotovoltaicos de 605 Wp de potencia máxima, distribuidos en series de módulos dirigidos hacia 7 centros de potencia de 3.300 KVA.

Centros de Potencia:

- 7 centros de potencia de 3.300 kVA, formado por transformador y protecciones.

- 7 inversores centrales de 3.330 kVA de potencia máxima.

Red de Media Tensión

- 2 circuitos subterráneos de Media Tensión en anillo de conductores 30 kV de 3x240 mm2 que unen los 7 Centros de Potencia.

Infraestructura de Evacuación

Subestación Transformadora de 30/66 kV, denominada "CAÑUELO

II"

- Parque de 66 kV: Intemperie, simple barra, 1 posición de línea, 1 posición de transformador

- Parque de 30 kV: Cabinas tipo interior blindadas en gas SF6, simple barra, 2 posiciones de acometida de transformador, 2 posiciones de línea, 1 posiciones de medida y 1 posición de transformador de servicios auxiliares

- Sistema de control y protección, y puesta a tierra

- Sistema de medida y comunicaciones

Línea soterrada de 66 kV desde Subestación transformadora CAÑUELO II hasta paso subterráneo-aéreo	
• Tipo:	Línea eléctrica trifásica subterránea.
• Tensión:	66 KV
• Longitud:	0,519 Km
• Tipo Conductor:	3x1x630 mm2 XLPE 66 KV.
• Número de circuitos:	1
• Número de cables:	3
Línea aérea de 66 kV desde paso subterráneo-aéreo hasta paso aéreo-subterráneo	
• Tipo:	Línea eléctrica trifásica aérea.
• Tensión:	66 KV
• Longitud:	0,122 Km
• Tipo Conductor:	LA-180
• Número de circuitos:	1
• Número de cables:	3
Línea soterrada de 66 kV desde paso aéreo-subterráneo hasta el centro de Seccionamiento "CAÑUELO"	
• Tipo:	Línea eléctrica trifásica subterránea.
• Tensión:	66 KV
• Longitud:	0,430 Km
• Tipo Conductor:	3x1x630 mm2 XLPE 66 KV.
• Número de circuitos:	1
• Número de cables:	3

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en el Servicio de Industria, Energía y Minas de esta Delegación de Gobierno en Cádiz, sito en Plaza Asdrúbal 6 - Edificio Junta de Andalucía - 11008 Cádiz, y formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de TREINTA DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

La documentación correspondiente a este anuncio también se encuentra expuesta en el portal de transparencia y por el mismo periodo a través del siguiente enlace: <https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/servicios/participacion/todos-documentos.html>

Ocho de octubre de dos mil veintiuno. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. Firmado: ANA MESTRE GARCÍA. **BNº 90.328**

**CONSEJERIA DE HACIENDA Y FINANCIACION EUROPEA  
CADIZ**

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN. Expediente: AT-14469/21

Visto el expediente AT-14469/21, incoado en esta Delegación de Gobierno, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

• Peticionario: ENERGÍA ELÉCTRICA DE OLVERA, S.L.U.

Domicilio: C/ Ronda, 27 - 11690 OLVERA (CÁDIZ)

• Lugar donde se va a establecer la instalación: Zona sur

Término municipal afectado: Olvera

• Finalidad: mejoras

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

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Esta Delegación del Gobierno es competente para dictar la presente resolución de acuerdo con lo previsto en los arts. 49 y 58.2.3º de la Ley Orgánica

2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía; el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, modificado por Decreto 122/2021, de 16 de marzo; la Disposición adicional tercera del Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 114/2020, de 8 de septiembre; y con lo previsto en la Resolución de 9 de marzo de 2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de autorizaciones de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Territoriales de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación del Gobierno, a propuesta del Servicio de Industria, Energía y Minas, RESUELVE

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

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:						
CT	Descripción	(1)	Tipo	Relación (V)	Composición	Potencia CT
1	remodelación CT Alcántara	X: 298973,52 Y: 4089459,58	INTERIOR AISLADO DE OBRA	20.000/420	4L + P con aislamiento y corte en SF6	TR1: 160

(1) Emplazamiento

(1)	Descripción	Origen	Final	Tipo	(2)	(3)	Conductores	Apoyos
1	Nueva D/C	CT Pilar X:298225,54 Y: 4089777,58	Nuevo apoyo n° 5 conversión Aéreo-subterránea X: 298462,28 Y:4089481,13	Subterránea	20	0,437	RHZ1 18/30 KV 3x(1x150 mm2) Al + H16	Metálicos en celosía
2	Nueva D/C	CT ALCÁNTARA X: 298973,52 Y:4084459,58	Nuevo apoyo n° 1 conversión Aéreo-subterránea X: 298910,47 Y: 4089464,61	Subterránea	20	0,065	RHZ1 18/30 KV 3x(1x150 mm2) Al + H16	Metálicos en celosía
3	Nueva D/C	CT Vereda Ancha X: 298543,53 Y:4089915,58	Nuevo apoyo n° 6 conversión Aéreo-subterránea X:298552,30 Y:4089895,03	Subterránea	20	0,023	RHZ1 18/30 KV 3x(1x150 mm2) Al + H16	Metálicos en celosía
4	Nueva Línea Principal. Apoyo 1 al apoyo 4 S/C	Nuevo Apoyo n° 1 X: 298910,47 Y: 4089464,61	Nuevo Apoyo n° 4 X:298565,80 Y:4089680,61	Subterránea	20	0,5573	LA-110 (94-AL1/22-ST1A)	Metálicos en celosía
5	Nueva Línea Principal .S/C	Nuevo Apoyo n° 4 X:298565,80 Y:4089680,61	Nuevo Apoyo n° 5 X: 298462,28 Y: 4089481,13	Aérea	20	0,2201	LA-110 (94-AL1/22-ST1A)	Metálicos en celosía
6	Nueva Línea Principal D/C	Nuevo Apoyo n° 4 X:298565,80 Y:4089680,61	Nuevo Apoyo n° 6 X:298552,30 Y:4089895,03	Aérea	20	0,2192	LA-110 (94-AL1/22-ST1A)	Metálicos en celosía
7	Nueva Línea derivación S/C	Nuevo Apoyo n° 1 X: 298910,47 Y:4089464,61	Apoyo existente X:298836,51 Y:4089483,38	Aérea	20	0,0765	LA-56 (47-AL1/8-ST1A)	Metálicos en celosía
8	Nueva Línea .Derivación S/C	Nuevo Apoyo n° 2 X: 298689,46 Y:4089426,67	Apoyo existente X:298690,53 Y:4089625,58	Aérea	20	0,1935	LA-56 (47-AL1/8-ST1A)	Metálicos en celosía
9	Nueva Línea.Derivación S/C	Nuevo Apoyo n° 3 X: 298546,60 Y:4089492,50	Apoyo existente X:298527,51 Y:4089438,39	Aérea	20	0,061	LA-56 (47-AL1/8-ST1A)	Metálicos en celosía
10	Nueva Línea.Derivación S/C	Nuevo Apoyo n° 5 X: 298565,80 Y:4089680,61	Apoyo existente X:298361,51 Y:4089535,39	Aérea	20	0,121	LA-56 (47-AL1/8-ST1A)	Metálicos en celosía

(1) Línea (2) Tensión (kV) (3) Longitud (km)

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

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

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

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

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

5ª. Con fecha 5 de agosto de 2021, se registro en la Delegación Territorial Cultura y Patrimonio Histórico, oficio adjuntando SEPARATA DEL PROYECTO, a fin de que pudieran prestar su conformidad u oposición a la autorización administrativa así como para establecer el condicionado técnico procedente al proyecto de construcción en un plazo no superior a TREINTA DÍAS HÁBILES, no recibiendo respuesta.

El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento del condicionado incluido en el informe técnico y jurídico de fecha 7 de junio 2021 emitido por la Diputación de Cádiz, en concreto "La modificación

o sustitución de los elementos como postes, casetas u otras instalaciones fijas, podrían ser obras compatibles con el planeamiento, pero dado la situación, debería contarse con un informe favorable de la Delegación Provincial de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte al respecto, que matice si ese tipo de actuaciones pudiesen incluirse o no en el concepto de "construcciones que se indican en el PGOU".

La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen, incluida la Licencia de Obra Municipal.

6ª. Esta Resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

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

8ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

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

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la persona titular de Consejería de Hacienda y Financiación Europea en el plazo de UN (1) MES contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Diecinueve de octubre de dos mil veintiuno. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. ANA MARIA MESTRE GARCÍA- Firmado. N° 94.017

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

CONVENIO O ACUERDO: APF RESTAURANTES, S.L.U.

Expediente: 11/01/2021/2021

Fecha: 28/10/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ANGEL PALACIOS FRAILE

Código 11101550012021.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa A.P.F. RESTAURANTES S.L.U., con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2025, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 23-07-2021, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 22-06-2021, 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 relativo a la empresa A.P.F. RESTAURANTES S.L.U., 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 28 de octubre de 2021. El Delegado Territorial. FDO.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ

**CONVENIO COLECTIVO DE LA  
EMPRESA APF RESTAURANTES S.L.U.**

Artículo Preliminar. Declaración de principios. -Las partes concertantes que renuevan el convenio colectivo, de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado esta negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, grupos profesionales, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 en esta materia.

**CAPÍTULO PRIMERO  
NORMAS GENERALES**

Artículo 1. **Ámbito territorial.** -El presente Convenio Colectivo, de aplicación en el centro de trabajo (Restaurante) de la empresa APF Restaurantes S.L.U., situado en Algeciras. Para el caso de que la empresa tuviera nuevos restaurantes dentro de la provincia de Cádiz, también será de aplicación mientras estuviese el mismo vigente.

Artículo 2. **Ámbito funcional y personal.** -El presente Convenio Colectivo afecta y vincula a la empresa APF Restaurantes S.L.U., y a todos los empleados de la misma, que se encuentren actualmente en alta y a los que puedan ser contratados en el futuro. Entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados todos aquellos que no estén expresamente excluidos en el apartado 3º del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- **Ámbito temporal y prórroga.** -Este Convenio Colectivo comenzará a surtir sus efectos desde el día 1 de enero del 2021, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del 2025, prorrogándose por la tácita, si no mediara denuncia con dos meses de antelación a su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte.

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

**CAPÍTULO SEGUNDO  
RÉGIMEN DE RETRIBUCIÓN**

Artículo 4. **Salario base y principio de igualdad retributiva.** -La retribución salarial del personal afectado por el presente Convenio consistirá en un sueldo base mensual fijado para cada nivel profesional. Los Niveles profesionales se reflejarán en el Anexo I y tendrán la consideración de mínimos.

En la fijación de los sueldos base para cada nivel profesional se ha tenido en cuenta la necesaria igualdad de remuneración por razón de sexo, por lo que para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existe discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

Se hace constar que en la fijación de los distintos niveles retributivos plasmados en las tablas salariales incluidas en el ANEXO II del presente convenio, así como en la determinación de todos los complementos salariales y extrasalariales, se ha velado especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo.

Artículo 5. **Antigüedad.** -Se abonará para todas las categorías la cantidad que resulte de aplicar a una base de 550,00 euros, la siguiente escala:

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

Artículo 6. **Nocturnidad.** -Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 0,00 horas de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza tendrá una retribución específica, incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base.

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

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

Salario base x 12 / Horas anuales.

Artículo 7.- **Pagas extraordinarias.** -Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad de las percepciones mínimas fijadas según el Anexo II del presente Convenio, con inclusión de los aumentos por antigüedad correspondiente.

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

Se establece una paga extraordinaria de 30 días de salario base más antigüedad, que será abonada a los trabajadores antes del día 15 del mes de octubre de cada año.

Las Pagas Extraordinarias podrán ser objeto de prorrateo mensual. La opción de prorrateo mensual, de las pagas extraordinarias, deberán ser comunicadas por el trabajador interesado a la empresa durante el mes de diciembre de cada año para que se establezca el prorrateo en el año siguiente.

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

Artículo 8. **Plus de transporte.** -Se establece para todo el personal de la empresa un Plus de Transporte de 2,54 euros por día trabajado.

El citado plus de transporte no se devengará por tanto en las gratificaciones extraordinarias ni en los días que no se trabaje, pero si en aquellos días que, aun siendo festivos, no laborables o de descanso, el trabajador prestará servicios.

Artículo 9. **Ropa de trabajo.** -La Empresa facilitará a todos sus empleados los uniformes necesarios para el desempeño de sus funciones, teniendo la obligación de utilizar únicamente dichos uniformes; y responsabilizarse de su conservación. Al producirse el deterioro de dichos uniformes se deberá hacer entrega del mismo a la empresa, para su sustitución; igualmente a la finalización de la relación laboral por la causa que fuere.

Es obligación y responsabilidad de la persona, durante su jornada laboral, utilizar unos zapatos de seguridad especiales con suela de goma y punta reforzada, conforme a las especificaciones técnicas contenidas en el documento de seguridad de la empresa. A tal fin la empresa incluirá en la nómina mensual del trabajador un plus de zapatos por importe de 7,51€. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán el referido plus de zapatos, en proporción a su jornada laboral.

Artículo 10. **Manutención.** Las personas afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho como Complemento Salarial en especie a la manutención. La compensación económica por manutención se elevará a 32,83 euros, siendo en todo caso potestativa del trabajador la sustitución del complemento en especie por la compensación económica.

Artículo 11. **Incremento salarial.** Salario mínimo convenio y cláusula de revisión. -Los incrementos salariales, así como la cláusula de revisión, serán los fijados en el Convenio Provincial de Hostelería para la Provincia de Cádiz en los años respectivos, salvo pacto en contrario de la empresa con sus trabajadores/as.

Artículo 12. **Fórmula de pago y anticipo.** -El/la trabajador/a tiene derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado. La Empresa estará obligada a satisfacer la totalidad de las retribuciones que se establezcan en el presente Convenio, dentro de los cinco días siguientes de su respectivo vencimiento.

Artículo 13. **Recibo de salarios.** - La Empresa quedará obligada a entregarle a sus trabajadores en el momento de abonarles sus salarios un recibo (de modelo oficial), en el que consten con toda claridad los siguientes datos:

- a) Los datos de la Empresa, los profesionales y personales del trabajador o trabajadora.
- b) El periodo de tiempo que se paga, la cantidad total y real de los euros ganados por el trabajador, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra. Los recibos de salario se tienen que referir a meses naturales concretos. Jornada, descansos, licencias y excedencias

Artículo 14. **Jornada de trabajo.** - La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales. La jornada anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo. Por acuerdo entre la Empresa y Representantes de los Trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con el límite de 9 horas diarias, respetándose los periodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Empresa, que lo establecerá con la información a los Representantes del Personal. En el caso de discrepancias entre las partes, se acudirá a lo previsto en la normativa legal de aplicación. No obstante, se podrá acudir a la mediación de la Autoridad Laboral siempre que haya acuerdo entre las partes en este sentido.

Encadaestablecimiento existirá un cuadro horario semanal, permanentemente expuesto en sitio visible, para los/las trabajadores/as y en el cual se expondrán:

- Horario de trabajo diario.
- Horario de entrada y salida.

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

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

No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de dos turnos diarios. Se tendrá especial cuidado al señalarse los turnos, no establecer el primer turno de mañana del personal que haya trabajado el turno de noche, salvo en los cambios de turnos.

Todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio disfrutará, necesariamente, del descanso diario de doce horas entre jornada y jornada, sin que por ningún concepto pueda ser reducido, compensado o trasladado en la terminación del turno semanal de noche y comienzo del turno de mañana.

En los supuestos de jornada continuada, se establece un periodo de descanso mínimo de 15 minutos que se considerará tiempo efectivo de trabajo, siendo potestad de la empresa indicar diariamente el momento concreto de su disfrute y no siendo un derecho acumulable, por lo que, si no se disfruta un día, se extingue definitivamente dicho derecho sin poder disfrutarlo en ningún otro momento.

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

Artículo 15.- Horas complementarias pactadas y horas complementarias-voluntarias. -En los contratos a tiempo parcial, que se realicen entre la empresa y sus trabajadores, se podrán establecer horas pactadas y voluntarias con los siguientes criterios:

- a) Solamente se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c) El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.
- d) El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de tres días, como mínimo. Para lo cual se considerará válido la inclusión, de las mismas, en el calendario fijado para la distribución semanal de la jornada irregular.
- e) El número de horas complementarias de aceptación voluntaria por el trabajador, no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).
- f) La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los art. 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Horas extraordinarias. -Durante la vigencia del presente Convenio y debido a la falta de puestos de trabajo y el paro existente, no se permitirá la realización de horas extraordinarias habituales.

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

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

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

Aclaración de los signos:

VHO= Valor Hora Ordinaria.

SB= Salario Base.

CPT= Complemento Puesto Trabajo.

CP= Complemento Personal.

RD= Retribución dominical.

CVP= Complemento Vencimiento Periódico.

HET= Horas Efectivas de Trabajo.

Artículo 17. Descanso semanal. -Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán del descanso semanal legalmente establecido, de tal forma que cada dos semanas de trabajo hayan disfrutado tres días. Siempre que haya acuerdo entre Empresa y Trabajadores, estos días de descanso se disfrutaran una semana un día y la siguiente dos días.

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

Artículo 18. Fiestas trabajadas. -Las fiestas incluidas en el calendario laboral en las que el trabajador presta servicios, podrán compensarse del modo siguiente:

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

Las personas trabajadoras decidirán cuál de los sistemas es el que se les aplicará, preavisando de su elección al empresario, por escrito, antes del día 31 de diciembre del año anterior. En los contratos que se realicen dentro del año, la comunicación se realizará en el plazo de 15 días desde la firma del contrato.

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

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

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

Artículo 19. Vacaciones. -Se fija el periodo de vacaciones con una duración de 30 días para todos los trabajadores afectados por este Convenio, sin que por ningún concepto pueda ser compensado su disfrute.

Durante las vacaciones anuales la retribución será la pactada en la Empresa, debiendo percibir según lo fijado en su contrato y, no pudiendo ser inferior a las percepciones mínimas establecidas en este Convenio en los Anexos salariales, con inclusión de los conceptos de antigüedad y garantía personal, quien la tuviere.

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

La Empresa fijará de común acuerdo con los Representantes de los Trabajadores el periodo de disfrute teniendo en consideración los periodos de mayor afluencia de clientes.

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

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, de tal forma que, a 31 de diciembre de cada año, todos los trabajadores hayan disfrutado las vacaciones que legalmente le correspondan. La empresa manifestará por escrito la situación de aquellos/as trabajadores/as que a esa fecha no hayan disfrutado las vacaciones anuales.

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

Mientras no varíen las disposiciones legales vigentes, el derecho al disfrute de vacaciones no se limitará por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal.

La Empresa podrá sustituir mediante contrato de interinidad a los trabajadores que se encuentren disfrutando el periodo de vacaciones.

Artículo 20. Licencias con sueldo. -La Empresa concederá a los/as trabajadores/as que lo soliciten licencias, sin pérdida de retribuciones, por los siguientes motivos:

- a) Por matrimonio: 18 días.
- b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, hijos, o nietos, hermanos, padres y hermanos políticos: tres días, o cuatro si el hecho se produce fuera de la Provincia. La licencia no podrá durar más que la Hospitalización, ni que el reposo domiciliario.
- c) En caso de tener que asistir a exámenes de Enseñanza General Básica, media o superior en Centros Oficiales y similares, se le concederá el tiempo necesario para realizarlo, con el límite máximo de tres días y siempre justificando su asistencia.
- d) Traslado de domicilio habitual: 2 días.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

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

En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Excedencia. -

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

2º.- El/La trabajador/a con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, ni superior a cinco años.

El/La trabajador/a podrá, a su vez, solicitar prórroga de la excedencia solicitada, dentro de los límites y plazos establecidos, siempre que lo comunique con la antelación de dos meses dentro del período solicitado.

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

3º.- Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia según fije la ley, para atender al cuidado de cada hijo; a contar desde la fecha de nacimiento de éste. En estos casos de excedencia por maternidad/paternidad, se garantiza el reingreso en el puesto de trabajo.

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

4º.- Asimismo podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo. En estos casos de excedencia, se garantiza el reingreso en el puesto de trabajo.

5º.- E/La trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría.

Artículo 22. Permisos y licencias por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento. -

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

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica hasta 16 semanas una vez se alcance este máximo en el período de aplicación paulatina del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores establecido en su Disposición Transitoria Decimotercera incorporada por el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

En los casos de trabajadoras en situación de embarazo o lactancia que ocupase un puesto que pudiera influir negativamente sobre dichas situaciones, la empresa, en cumplimiento de lo establecido por el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado y con los mismos derechos.

Si dicho cambio de puesto o función no resultase técnica ni objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho, si reúne los requisitos legalmente previstos a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Lo dispuesto anteriormente será de aplicación también durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo pudiendo, si reúne los requisitos legalmente previstos, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que 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 en la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

#### CAPÍTULO CUARTO

##### ENFERMEDAD, ACCIDENTE Y ACCIÓN ASISTENCIAL

Artículo 23. Baja por enfermedad o accidente del trabajador. -En los supuestos de baja, sea por enfermedad o Accidente, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social con un 25% de la base de cotización última, desde el primer día.

Artículo 24. Auxilio por viudedad. -Todo trabajador/a que lleve cinco años de servicio en la Empresa, que cause Baja por fallecimiento en la misma, le será concedida a la viuda/o, hijos menores o mayores disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, el importe de una mensualidad de salario y de dos mensualidades en el caso de que lleve el trabajador diez años en la Empresa.

Artículo 25. Seguro colectivo. -La Empresa concertará un seguro para sus trabajadores, asumiendo el coste total de las primas que cubran las contingencias y capitales que serán los siguientes:

- 8.239,85 euros de capital, para el caso de muerte por causas naturales.
- 8.239,85 euros de capital, para el caso de invalidez permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, cualquiera que fuera la causa.
- 16.478,68 euros de capital, para el caso de muerte por accidente.
- 24.719,52 euros de capital, para el caso de muerte por accidente de circulación.

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

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

La empresa sólo estará obligada al pago del Seguro en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza.

Artículo 26. Premio de natalidad. -Con cargo a la Empresa, e independientemente de lo establecido por la Mutuality Laboral y el INSS, se crea un premio de 124,36 euros por nacimiento de cada hijo, cuando se lleve más de un año al servicio de la Empresa.

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

Artículo 28. Ayuda por estudios. -Se abonará por este concepto la cantidad de 9,43 euros mensuales a todo trabajador que acredite con la documentación correspondiente, la realización de estudios oficiales.

#### CAPÍTULO QUINTO SALUD LABORAL

Artículo 29. Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral. Los representantes del personal, junto con la empresa, velarán por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

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

Por ser preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica, la Empresa estará obligada a facilitar los medios necesarios para que éstos, anualmente, puedan hacerse una revisión médica completa.

#### CAPÍTULO SEXTO REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 30. Condiciones sindicales. -

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

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

- a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a un sindicato determinado.
- b) La constitución o apoyo por parte del Empresario de un sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.
- c) Despedir a un trabajador, discriminarlo, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

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

4º.- Los Delegados de Personal dispondrán durante la vigencia de este Convenio de 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones, con la justificación debida, pudiendo ser acumuladas dichas horas trimestralmente.

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

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

El empresario entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa, si la hubiere.

## CAPÍTULO SÉPTIMO CONTRATACIÓN

Artículo 31. Período de prueba. -Los ingresos de los/as trabajadores/as se considerarán hechos a título de prueba, siempre que así conste por escrito. Este periodo no podrá exceder, en ningún caso, de la siguiente escala:

- Personal técnico y administrativo: dos meses.

- Resto del personal: quince días.

Durante el periodo de prueba el/la trabajador/a y la Empresa podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y derecho a indemnización.

Artículo 32. Trabajo de menores. -La edad mínima autorizada para el trabajo en la empresa será de 16 años. Los/as trabajadores/as menores de 18 años no podrán, en ningún caso, efectuar horas extraordinarias, realizar trabajos nocturnos, ni ocupar puestos de Departamentos que sean declarados insalubres, nocivos o peligrosos por la Autoridad Laboral.

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

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

El trabajador que cumpliera 18 años y no tuviera contrato para la formación, pasará a percibir el salario mínimo Convenio.

El/la trabajador/a menor de 18 años sin contrato para la formación percibirá las retribuciones establecidas en las Tablas de Salarios para los mismos.

Artículo 33. Actuación a las personas con discapacidad. - Si la empresa tuviera una plantilla superior a 50 trabajadores/as, estará obligada a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2% de la plantilla. Para ello los contratados tendrán que ser por los equipos profesionales del Órgano Competente, según establece el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 34. Modalidades contractuales. -

a) Contrato para la formación:

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, y que el mismo será siempre retribuido de la forma que más adelante se dispone.

El contrato de formación se regirá con las siguientes normas:

1.º.- Con carácter general, se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 del ET y RD Ley 16/2013 de 20 de diciembre y Art.30 del V ALEH de 25 de marzo de 2015.

2.º.- La retribución del trabajador contratado para la formación se regula de la siguiente forma:

Contrato de formación.

1er año: ..... 747,79 euros.

2º año: ..... 805,31 euros.

3º año: ..... 865,69 euros.

b) Contrato en prácticas:

Se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 del ET y RD Ley 16/2013 de 20 de diciembre y Art.30 del V ALEH de 25 de marzo de 2015.

La retribución del/ trabajador o de la trabajadora en prácticas será el 70% del salario Convenio durante el primer año de vigencia del contrato, y del 80% para el segundo año, si bien nunca será inferior al salario que perciban los trabajadores contratados para la formación acogidos a este Convenio.

c) Contrato a tiempo parcial:

En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora, Art. 12º del Estatuto de los trabajadores, texto refundido por RD Ley 2/2015 de 23 de octubre.

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

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

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

d) Contrato fijo discontinuo:

Tendrán la condición de Fijos Discontinuos los trabajadores contratados para realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa que se realicen de manera fija y periódica (fechas ciertas de inicio y finalización de la campaña, art. 12 ET y las que no se realicen en fechas ciertas art. 15 ET).

Todos los/as trabajadores/as fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar

la actividad del trabajador una vez cumplida la garantía de ocupación de los otros trabajadores de la misma especialidad.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

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

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

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

El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de los/as trabajadores/as fijos discontinuos se llevará a cabo por escrito, de acuerdo con el RD 625/85, de 2 de abril, en su artículo 6.5, remitiendo relación de los llamados a la Oficina de Empleo.

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

Atendiendo a las especiales características del sector y por la potestad que confiere a las partes firmantes de este acuerdo, la redacción dada al art. 12 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, los/as trabajadores/as Fijos Discontinuos cuyos contratos se realizaron entre el 28 de noviembre de 1998 y el 3 de marzo del 2001 y que por la regulación que le es de aplicación tienen establecido el límite de 77% de la jornada anual como prestación de trabajo, podrán superar dicho límite hasta situarlo en las mismas condiciones que las establecidas para los fijos discontinuos en la nueva regulación dada a los artículos 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores por el RD Ley 5/2001, es decir que podrán tener una duración de un número de días al año inferior al establecido como jornada anual en el artículo 21 del presente Convenio. Se entiende perfectamente por las partes firmantes que la modificación introducida se refiere exclusivamente a la jornada.

e) Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata, y a las continuas fluctuaciones del mercado turístico, la contratación eventual que se realice mediante el contrato por circunstancias de la producción del artículo 15.1-b) del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. Cuando se celebre esta modalidad contractual, con un mismo trabajador, en más de una ocasión dentro de ese periodo de dieciocho meses, la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar ese periodo de doce meses.

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

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

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

Artículo 35. Contrato de relevo. -Modalidad contractual regulada en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma de Mercado de Trabajo... en su apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Aquellos/as trabajadores/as que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, si el derecho es ejercido por el/la trabajador/a, las empresas deberán cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo, en las condiciones que el trabajador que se jubile elija.

Artículo 36. Contratación. - La empresa cubrirá preferentemente los puestos de trabajo de sus plantillas con personal fijo.

A la firma de los contratos de trabajo estará presente el representante legal de los/as trabajadores/as, si lo hubiere, quien podrá obtener la copia del contrato si así los solicitara y sin perjuicio de la copia que le corresponde al propio trabajador.

La Empresa está obligada a preavisar por escrito, de acuerdo con las disposiciones legales, a la terminación de cualquier contrato de duración determinada.

El incumplimiento de ese preaviso por parte de la Empresa dará derecho al trabajador a reclamar como pago tantos días como no ha sido preavisado por la Empresa, a razón de un día de salario por día no preavisado, que se abonará con la liquidación que le corresponda.

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

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

- Dos días de salario por mes de servicio para los contratos de hasta un año. Se excluyen de este sistema indemnizatorio los contratos fijos, fijos discontinuos y los contratos estipulados de hasta un mes.

La empresa remitirá, para su control, a la Comisión Paritaria, copia de los contratos de formación, en prácticas y a tiempo parcial.

En estos contratos de formación, junto con la copia de dicho contrato, debe indicarse qué tipo de formación es la que se va a dar al trabajador/a. Esta Comisión, a la vista de ello, estudiará la problemática de dicha contratación.

**Control de contratos:**

La Empresa no podrá celebrar contrataciones temporales que superen el 35%, debiendo mantener un mínimo del 65% del personal con contrato fijo.

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

**Fomento de la contratación indefinida:**

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

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

**Artículo 37.** Extinción de la relación laboral. -A partir de la firma de este texto, se establece una indemnización para cuando el trabajador extinga su contrato de trabajo con una edad comprendida entre 60 y 65 años. Dicha indemnización consistirá en 30 días de salario, si lleva ocho años de servicios en la misma, más otros 30 días de salario por cada cinco años de servicio. Igual indemnización se dará en caso de que el trabajador extinga su contrato por ser declarado en Invalidez Permanente Total o Absoluta.

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

**Artículo 38.** Niveles y categorías. - Son los que se especifican en el Anexo I del presente Convenio.

**Artículo 39.** Finiquito. - La Empresa estará obligada a facilitar con antelación de, al menos, tres días hábiles a su firma, copia del recibo de finiquito para el asesoramiento que estime oportuno solicitar antes de proceder a su firma. Remitiéndose copia del finiquito al representante legal de los trabajadores.

Asimismo, podrá exigirse la presencia del Delegado de Personal antes de proceder a la firma del citado recibo.

**Artículo 40.** Cese voluntario. Plazo de preaviso. - El periodo de preaviso en los ceses voluntarios por los trabajadores se acuerda de la siguiente forma:

- Treinta días para Encargados/as de Área, Encargado/a de Turno, Segundo/a Asistente, Primer/a Asistente y Gerente de Restaurante.
- Siete días para el resto del personal que no se especifique anteriormente.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar en la liquidación del mismo importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos, así como los días trabajados hasta la finalización del preaviso señalado.

Si el trabajador/a no percibiese su liquidación en su momento, tendrá derecho a que se le abone un diez por ciento de intereses en concepto de demora.

**Artículo 41.** - Normas complementarias. - En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general que regula las relaciones laborales que resulten de aplicación, salvo aquellas cuestiones que el presente acuerdo expresamente se remita.

**Artículo 42.** - Comisión Paritaria. - Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por cuatro vocales, dos en representación de APF Restaurantes, S.L.U., y dos en representación de los restaurantes firmantes del presente Convenio, que será efectiva en el plazo de un mes de la firma del Convenio. El domicilio de la misma se consigna en el domicilio del restaurante, CC Puerta Europa, Crta.A7, Salida 106, Local A1, 32, Algeciras (Cádiz); a efectos de notificaciones de todas las partes de este Convenio.

**Funciones.** -A la comisión paritaria se le atribuyen las funciones siguientes:

- Entender con carácter general cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.
- Interpretar el articulado del Convenio, conforme al espíritu pactado.
- Los acuerdos que adopte la Comisión tendrán carácter vinculante y en caso de desacuerdo, será competente la jurisdicción laboral.

**Procedimiento.** -La Comisión Paritaria deberá emitir informe en el plazo máximo de quince días hábiles, excepto cuando no haya acuerdo en la no aplicación del Convenio, cuyo plazo pueda demorarse durante otros quince días hábiles, pudiéndose actuar de oficio o a petición del interesado.

En el ámbito de las funciones establecidas en la letra a) del presente artículo, La comisión podrá actuar de oficio o a instancias de cualquiera de las partes en ella representadas.

En el ámbito de las funciones establecidas en la letra b) del presente artículo, la petición de la interpretación o asunto a conocer por la Comisión habrá que dirigirse a la misma con 48 horas de antelación a la fecha en que deba ser debatida al objeto de que las partes puedan tener cabal conocimiento para su posterior debate, estudio y resolución.

Cuando la petición proceda de Organismo Público, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos, se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de todos sus miembros presentes, no cabiendo la delegación de voto.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.** - Independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2.021, siendo solo necesario su registro en el CEMAC, u organismo que corresponda.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.** Cláusula de descuelgue. - En materia de inaplicación de las condiciones del convenio se estará a lo establecido en el Art.82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Una vez finalice el periodo de consultas, en caso de que termine con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse mas allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.

Finalizado el periodo de inaplicación, la empresa se obliga a la restitución de todas las condiciones contenidas en el presente convenio.

Dicho acuerdo deberá ser registrado telemáticamente en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

En caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días desde que la discrepancia le fuera planteada para reunirse y pronunciarse de la procedencia o no del descuelgue.

Para el caso de que la cuestión no hubiera sido sometida a la Comisión Paritaria, o habiéndolo sido, esta no hubiera resuelto la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución, de la misma, al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. La resolución que adopte dicho organismo tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de Estatuto de los Trabajadores.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.** - Las partes firmantes del presente convenio colectivo entienden que la indemnización establecida en el artículo 37, no tiene carácter de plan de pensiones, y por lo tanto no es necesario su aseguramiento.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.** El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. —

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

1.- El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, de convenios colectivos, en su redacción emanada de la Disposición Adicional 17, punto 17, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio Colectivo.

2.- El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo.
- Contratación.
- Clasificación profesional.
- Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- Política de formación.
- Promoción profesional y económica.
- Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- Suspensión y extinción del contrato.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa y la representación de los trabajadores, garantizarán que, durante la vigencia del convenio, se respetarán las condiciones de igualdad y no discriminación por cuestión de género, de conformidad con la legislación vigente, la jurisprudencia y las directivas comunitarias.

En este sentido, las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación con independencia del tipo de contrato o de jornada.
- Desarrollar, o en su caso mejorar, lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico, en especial las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, favoreciendo así los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (especialmente los relativos a maternidad, paternidad y cuidado de personas dependientes), fomentando en lo posible la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación sexista derivada de su ejercicio.

d) Desarrollar, o en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, LOMPIVG, publicada en BOE, el 29 de Diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, regulados en dicha ley.

La Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a reunirse periódicamente, constituyendo para ello una mesa de igualdad, para analizar la situación en la empresa, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos. Las medidas que podrán ser acción positiva y tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para la consecución de los objetivos y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa adoptará las siguientes medidas de conformidad con la Ley orgánica 3/ 2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y

mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- Asimismo, las partes firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

- Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para evitar discriminaciones por género. La empresa y los trabajadores asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

3.- La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores. El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo en el trabajo, y violencia de género. —

De conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En el ámbito de la formación y mediante campañas informativas, entre otras.

1.- Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

c) Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiénolo a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

2.- La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:

a) La empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

3.- El acoso sexual o psicológico o por razón de sexo entre compañeros, tendrá la consideración de falta muy grave y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

4.- Violencia de Género.

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

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

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y

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

## ANEXO I

### CLASIFICACION PROFESIONAL

Grupos profesionales

Los Grupos Profesionales establecidos será el siguiente:

a) Grupo profesional uno - Personal de Equipo:

Este grupo estará compuesto por todos los empleados/as que realizan funciones de apoyo al negocio, en todas las diferentes áreas del restaurante, y sujetos a las órdenes directas de personal del grupo dos, esto es del grupo profesional de gerencia.

Dentro de este grupo encontramos las siguientes especialidades profesionales:

1. Personal de equipo.
2. Responsable de Experiencia del cliente (REC)
3. Personal de mantenimiento y servicios técnicos.
4. Secretaria/o del restaurante.

1. Personal de Equipo. .

Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa y de la conveniencia de realizar en equipo todas las labores necesarias para el normal desarrollo de aquella, sus funciones serán, entre otras, las que a continuación se describen, en los puestos de trabajo que en cada momento indiquen el personal de gerencia, los cuales procuraran una equilibrada rotación en dichos puestos con el objeto de proveer a la mejor formación personal y al dominio pleno de todas y cada una de las áreas, requisito indispensable para su promoción profesional dentro de la empresa.

Las funciones asignadas a este personal serán, entre otras, las establecidas a continuación:

- Atender a los clientes en los diferentes puntos de venta (cajas registradoras, tablets, kioscos o mesas) según requiera el cliente, y poner sus pedidos.

- Poner y sacar patatas en las freidoras automáticas, carnes en las planchas automáticas, panes en las tostadoras automáticas, preparar para entregar, una vez realizadas las operaciones previas de añadir los condimentos ya elaborados, hamburguesas de pollo, pescado, pasteles de manzana, trozos de pollo, y aquellos productos que la empresa vaya ofreciendo en cada momento.

- Evasado diario de ensaladas de varias clases para la venta posterior al cliente.

- Conectar la máquina de filtrado automático de aceites.

- Limpieza de cocina, tanto a nivel de suelos y techos como mantenimiento de maquinaria, como son: planchas, freidoras, tostadoras, vaporizadoras, conductos externos de aire acondicionado, y de extractores de humos, limpieza de mesas de mantenimiento de productos calientes.

- Limpieza del salón, mesas, sillas, mármol, aseos y servicios, suelos, cristales, jardines, terrazas, fachadas exteriores, techos, entrada del restaurante, aparcamientos, acera exterior y resto del edificio, mobiliario, equipo, y rótulos.

- Limpieza de rótulos exteriores.

- Limpieza de servicios, aseos, comedor de empleados, así como de todo tipo de utensilios relacionados con el trabajo.

- Lavado de trapos y prendas diversas que se utilizan, así como lavado de todo tipo de utensilios relacionados con el trabajo.

- Almacenar y hacer rotar los productos secos, refrigerados y congelados.

- Compactar y retirar basura.

- Manipular los suministros del camión.

- En su caso, tareas de reparto de los pedidos realizados por los clientes del centro comercial donde se ubica su centro de trabajo.

- Cumplir con la hospitalidad que marcan los estándares de la compañía, mostrando las siguientes actitudes: sonreír, saludar y despedir a los clientes, ayudarles y atenderles, así como cualquier otra actitud que muestre la hospitalidad en el restaurante. Además, deberá realizar las siguientes tareas: venta sugestiva, ambientación del salón, limpieza y ordenación de instalaciones, distribución de alimentos, acercar bandejas y cartas de postres a las mesas, revisar la zona de juegos y exteriores, y cualquier otra tarea que se le indique con el fin de cumplir con los estándares de hospitalidad.

- Elaboración de cafés y productos que forman parte de la gama McCafé. Limpieza y mantenimiento del área de McCafé, utensilios y maquinaria.

Y cualquier otra función básica que se le encomiende por el equipo de la Gerencia del Restaurante.

El Personal de Equipo que realice funciones de Entrenamiento del personal de nuevo ingreso, ayudará a la Gerencia del Restaurante en la formación de aquéllos, corrigiendo los procedimientos de los mismos, una vez formados.

Igualmente, llevará a cabo revisiones periódicas del trabajo de dicho personal, mediante listas de observaciones o cualquier otro medio adecuado a tal fin.

2.- Responsable de Experiencia del Cliente (REC):

Además de las funciones del personal de equipo se ocupará de las labores que le sean encomendadas por el Gerente o el equipo de gerencia:

- Fundamentalmente, y sin perjuicio de otras responsabilidades sus funciones consistirán en las promociones de venta, publicidad, relaciones con la comunidad y con otros establecimientos de la zona en donde se encuentre situado el restaurante, siendo directamente responsable ante el Gerente del restaurante. Organizará tours para clientes y colegios, y otros eventos de promociones (Orange Bowl, recogida de juguetes, etc.)

- Se encargará de atender todo lo referente a la celebración de cumpleaños infantiles, preparando y atendiendo los mismos, y vigilando el buen estado de la decoración y mobiliario del salón y zona de juego infantil, así como el aspecto externo del restaurante.

- Trabajar, conjuntamente, con el Gerente del restaurante, en la elaboración del material necesario para la comunicación al público de nuevas promociones de ventas, y así como de la organización de degustaciones en el restaurante.

- Trabajar con el Gerente del restaurante para la implementación y seguimiento de las acciones enfocadas en la Cultura de Servicio.

- Será responsable de la custodia de los artículos de promoción tales como premios y artículos infantiles, que controlará mediante inventarios.
- Será responsable de la organización de las tareas de limpieza y orden del área del cliente, la realización y supervisión del servicio de postres y solución de incidencias y productos faltantes.
- Velará en todo momento por la buena imagen del restaurante de cara a clientes y terceros, procurando siempre el mayor confort y bienestar del cliente.
- Se encargará de gestionar las colas de clientes, como así también de asistirles, en los diferentes puntos de ventas.
- Como Responsable de la Hospitalidad/ Experiencia del Cliente, sus responsabilidades son: asegurarse que la apariencia de las bandejas y la calidad de los productos es la adecuada.

En la entrega al cliente del pedido:

- Repaso del pedido: para asegurar que el pedido está completo y exacto.
- Entrega de condimentos (servilletas, ketchup, etc.)
- Necesidades especiales (sillas para bebés, cubiertos, etc.)
- Asegurar en el salón:
  - Disponibilidad de mesas; ayudando a los clientes a encontrar sitio en momentos de alta venta.
  - Aspecto del salón (limpieza, mesas limpias, loza recogida, suelo seco, etc.)
  - Confort (hilo musical, temperatura AACC, etc.)
- Conexión con el cliente:
  - Atención personalizada (de forma individual con el cliente, en la zona de pedidos y mesas)
  - Feedback (recogiendo las impresiones, posibles mejoras, etc., y reportando al Encargado responsable del turno)
  - Carta a mesa: tomando el pedido directamente en la mesa, ofrecer al cliente productos como por ejemplo su segunda bebida, complementos, postres, café, etc., sin que el cliente tenga que levantarse de su mesa
  - Asegurar la correcta implantación del programa de satisfacción de cliente que la empresa tenga en cada momento. Por ejemplo, el Programa VOICE (cuestionario de evaluación de su visita, recopilación de comentarios y análisis de los resultados en pos de poner en marcha acciones de mejora)
  - Despedida a los clientes tras finalizar su experiencia.

## 2. Personal de Mantenimiento y Servicios Técnicos:

Además de las funciones del personal de equipo, tiene a su cargo entre otras funciones: la conversión, reparación, reglaje, montaje, desmontaje de máquinas, limpieza interior y exterior del edificio, maquinaria y elementos de producción, vigilancia y reposición de piezas defectuosas, incluyendo utillaje e iluminación, decoración y pintura, así como el cuidado y limpieza en general de las diversas dependencias y todos sus elementos en forma tal, que garantice su óptimo servicio y rendimiento para los distintos turnos de trabajo que han de utilizarlos. Deberá organizar el calendario de mantenimiento planificado, responsabilizándose de todos los trabajos relativos a la función de mantenimiento del Restaurante.

## 3. Secretaria/o de Restaurante:

Se trata de personal auxiliar administrativo, por lo que tendrá las funciones propias del mismo, como son: Realizar la correcta gestión de la documentación relacionada con los empleados: altas, bajas, contratos, variaciones, partes de I.T, accidentes, seguimiento de los permisos de trabajo, etc. Comunicar a su debido tiempo a los distintos Departamentos implicados y Gestorías, cualquier variación o modificación que afecte a la nómina o al contrato del trabajador. Realizar el envío de los datos de nóminas (control de horas del personal del restaurante) en tiempo y forma cada mes, asegurando la validez y rigurosidad de la información. Mantener actualizar y organizar la documentación y archivos del restaurante y de los empleados. Se asegura que la documentación del trabajador esté siempre bajo llave, para garantizar la protección de datos personales del trabajador/a. Recibir y hacer el seguimiento de facturas, albaranes, información contable general del restaurante. Introducir en las aplicaciones los albaranes y/o facturas, dando seguimiento a las posibles diferencias entre la mercancía solicitada y la recibida. Gestionar los tickets comida de los clientes, asegurándose de las cantidades y de la recepción de los mismos. Dar respuesta inmediata a las dudas de los empleados. En definitiva, prestará el soporte administrativo que precise el Gerente del restaurante.

Además, podrá realizar todas las funciones descritas para el personal de equipo.

## b) Grupo profesional dos - Personal de Gerencia:

Este grupo estará formado por todos los empleados/as que realizan funciones gerenciales en el restaurante, que además de todas las responsabilidades de las categorías anteriores tendrán, entre otras, el control de un área o del turno, de los equipos profesionales del grupo uno, de la atención al cliente y, de las distintas responsabilidades que en cada especialidad profesional se describen.

Dentro de este grupo podremos encontrar las siguientes especialidades profesionales:

- 1.- Coordinador de la Experiencia del Cliente (CEC):
- 2.- Encargado/a de Área
- 3.- Encargado/a de Turno
- 4.- Segundo/a Asistente
- 5.- Primer/a Asistente
- 6.- Gerente del restaurante

### 1.- Coordinador de la Experiencia del Cliente (CEC):

- Es el responsable del aumento de las ventas por medio de las actividades específicas, orientadas a tal efecto. De proporcionar un servicio personalizado al cliente y de una activa participación en actividades de la Comunidad.
- Participa en las reuniones de LSM del mercado, y es responsable de la planificación, presupuesto, implementación y evaluación de todas las acciones de marketing local.
- Es responsable de LSM de más de un restaurante y colabora directamente con el responsable del mercado asignado.
- Realiza la recopilación de los formularios de Campañas Nacionales, Promociones y remite un informe de los mismos.

- Aprovecha las visitas a los restaurantes para visar el estado y ubicación del material promocional, proponiendo ideas de mejora si fuera necesario.

- Toma en consideración las necesidades y prioridades de cada restaurante (adapta su horario a las necesidades de los restaurantes, incluso los fines de semana) a la hora de realizar su Planning mensual, que remite puntualmente a los Restaurantes y al responsable antes de cada primero de mes, de manera que adapta su agenda de trabajo semanal en forma paralela a la de los Restaurantes.

- Consolida y entrega cada semestre al responsable del mercado asignado el Plan de LSM y Dossier de LSM en los plazos establecidos.

- Supervisa la recepción y el perfecto estado del material a utilizar en los lanzamientos de las Campañas promocionales, así como su correcta ubicación, conforme a las recomendaciones del Departamento de Marketing a través del Libro Azul.

- Consolida la información de los pedidos de material de Cumpleaños, Happy Meal, manteles etc., de los restaurantes de su mercado, revisándolos y realizando el pedido para el total del mercado al proveedor.

- Presta asesoramiento a los/los REC y busca oportunidades de negocio con el objetivo de aumentar las ventas y GC's de su mercado. Dichas acciones son supervisadas por los responsables quienes deciden la posibilidad de llevarlas a cabo.

- Mantiene una comunicación fluida con la línea jerárquica en su mercado, colaborando activamente en la ejecución del Plan del LSM.

- Se involucra personalmente en los procesos de promoción de nuevas azafatas y en la formación de las/os REC de los restaurantes.

- Se integra en el equipo del restaurante en los momentos puntuales en los que sea necesario por volumen de ventas colaborar operativamente.

- Participa proactivamente en la promoción del restaurante en las aperturas de los nuevos restaurantes, así como en la reapertura después de una remodelación y otros eventos.

- Visita periódicamente los restaurantes, elaborando un breve resumen donde se detallen las incidencias, sugerencias, etc. que considere.

- Revisa la señalización contratada y busca nuevos soportes que potencien la visibilidad del restaurante y la marca.

- Como Líder del Cambio Cultural sus responsabilidades son:

- Ir vestidos para impresionar:

- Asegurar los estándares del código de vestimenta tanto de los empleados como de los REC

- Selección, ascensos y contratación de los Responsables de Experiencia del Cliente (REC)

- Los CEC serán los responsables del liderar el proceso de selección de los nuevos REC. (convocatoria, preselección, entrevistas y elección)

- Formación de los equipos REC

- Asegurarán la correcta formación de los equipos REC de los restaurantes, diseñando sesiones formativas grupales e individuales. Organizarán el timing de los cursos de formación del currículum para REC.

- Asegurar la implementación del Cambio Cultural en los restaurantes

- Asegurará la puesta en marcha de las acciones de mejora definidas para cada restaurante, a través de los equipos REC

- Diseñará nuevas iniciativas para la mejora de la experiencia de los clientes, que compartirá con su responsable con el objetivo de implantarlo en los restaurantes.

- Realización de visitas anunciadas y no anunciadas donde se comprobará el grado de implementación de las acciones de experiencia de cliente y los estándares de Hospitalidad

- Programa fidelidad de los clientes:

- Definirá acciones para la correcta implantación del programa de fidelidad de clientes que la empresa designe en cada momento (por ejemplo, VOICE). Será el responsable de analizar los resultados, las tendencias y oportunidades de mejora del mercado, así como proponer acciones de mejoras.

### 2.- Encargado/a de Área:

Es el responsable de controlar que el personal de equipo desarrolle correctamente sus tareas. Sus funciones son las del personal de equipo y, además:

- Atención al cliente.

- Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas de comunicación, seguimiento y trato con los empleados.

- Comprobar las recepciones de producto con los albaranes, controlar las condiciones en que llega el producto (temperatura, buen estado visual, etc.).

- Realizar y cumplir los programas de control interno y de auditoría de calidad y Seguridad Alimentaria.

- Velar por la prevención de riesgos laborales en aperturas, cierres, mantenimiento, descargas y en general durante todo el turno.

- Velar por la implantación de las acciones de cultura de servicio.

- Velar por el buen estado de la maquinaria y equipamientos.

- Comprobar la entrega de los depósitos bancarios y cambio de moneda a la empresa de recogida de efectivo.

- Cumplir y velar por el cumplimiento de los procedimientos operacionales durante el turno.

- Revisar la caducidad primaria y secundaria, así como la rotación del producto.

- Velar el correcto orden en el restaurante.

- Comunicar al encargado de turno, cualquier incidencia que tenga lugar en el restaurante.

- Control del área asignada en el ámbito de Personal, Producto y Maquinaria, comida de los empleados, lavado de manos y cambios de trapos, etc.

- Dar apoyo en el entrenamiento del personal en general.

- Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

### 3.- Encargado/a de Turno:

Es el responsable de controlar el correcto desarrollo de las propias funciones del grupo profesional uno, de las tareas anteriores y, además:

- Hablar frecuentemente con los clientes, para así medir y medir y mejorar la satisfacción que obtienen los mismos cada vez que vienen al restaurante.

- Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas, de comunicación, de seguimiento, y en el trato de los empleados como si fuesen los mismos clientes.

- Realizar los procesos y protocolos de apertura y cierre del restaurante.

- Mantener los estándares críticos para los periodos de conservación, servicio rápido y calidad de los productos crudos y acabados, limpieza e higiene.
- Controlar los costes de personal, los desperdicios, el dinero y los rendimientos durante el turno.
- Conocer todas las reglas, leyes laborales y procedimientos de seguridad idóneos.
- Durante el turno, realizar el seguimiento de los procedimientos que dan soporte a las promociones.
- Encargarse de las quejas del cliente.
- Supervisar las entregas del producto crudo.
- Preparar al personal, maquinaria y producto para el turno.
- Realizar seguimiento del entrenamiento del personal restaurante.
- Usar las guías de trabajo para verificar el desarrollo de las tareas de los empleados y dar feedback al empleado y al equipo de gerencia.
- Completar la documentación diaria asignada, incluyendo los inventarios, hojas de caja, recuento de los cajones de las registradoras y reunir los depósitos.
- Poder desarrollar todas las tareas de los empleados, incluyendo la de mantenimiento y otras tareas que se le encomienden.
- Durante el turno, realizar el seguimiento del mantenimiento del establecimiento.
- Realizar diariamente las revisiones básicas de la maquinaria y hacer ajustes de tiempo y temperatura.
- Hacer cumplir las normas de prevención de riesgos laborales durante el turno.
- Cumplir, verificar, y hacer seguimiento del control interno y auditorías de calidad.
- Aplicar la guía de colocación de empleados en sus puestos.
- Llevar a cabo los protocolos de Seguridad (control de efectivo, conteo de cajones, conteo de caja fuerte en cada turno, retirada de efectivo – pull, etc)
- Asegurar que los puntos de ventas estén atendidos.
- Asegurar los niveles de producción.
- Realizar tareas de gestión (realizar y publicar los horarios semanales de los empleados, los pedidos de productos a proveedores, control de caducidades, etc.), procurando la rotación de dichas tareas entre los diferentes Encargados del restaurante.

Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

#### 4.- Segundo/a Asistente:

Es el responsable de las tareas anteriores y, además:

- Conseguir los estándares de calidad, servicio y limpieza en todos los turnos sin supervisión.
- Entrevistar y seleccionar trabajadores y ayudar a entrenar a los encargados.
- Archivar la documentación en todos los archivos de los empleados.
- Dar su opinión a las revisiones de desarrollo de las tareas de los empleados.
- Completar los inventarios semanales y los informes estadísticos (o variación).
- Registrar y preparar facturas para que sean aprobadas y se pueda realizar su pago.
- Mantener el control sobre la seguridad y los archivos de seguridad.
- Utilizar los procedimientos idóneos de seguridad y verificación durante el uso de depósitos y del contenido de la caja fuerte.
- Ejecutar y mantener el calendario de actividades para los empleados, incluyendo el tablón de noticias para los empleados.
- Ajustar las tablas nivel de producción, y mantener actualizadas las herramientas para el control de productos, producción, etc..
- Recoger información e iniciar la reclamación del seguro cuando sucedan incidentes durante el turno.
- Calcular el nivel de almacenaje del restaurante y ordenar los suministros de comida, papel y de operación.
- Ayudar a presupuestar y controlar los artículos asignados de la línea Perdidas & Ganancias.
- Hacer cumplir las normas de prevención de riesgos laborales durante el turno.
- Cumplir, verificar y hacer seguimiento en el programa de control interno y auditoría de calidad.
- Aplicar la guía de colocación de los empleados en sus puestos.

Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

#### 5.- Primer/a Asistente:

Es el responsable de las tareas anteriores y, además:

- Obtener el feedback del cliente sobre el servicio y los motivos de su opinión.
- Iniciar acciones específicas para mejorar constantemente la satisfacción total del cliente.
- Evaluar los resultados de los objetivos a corto y medio plazo del restaurante.
- Realizar y poner a la vista el horario semanal de los empleados.
- Dirigir el entrenamiento de los empleados.
- Participar en el programa de recursos humanos del restaurante.
- Mantener los archivos del personal.
- Ejecutar el plan de retención del restaurante (ej.: calendario de actividades, sesiones de comunicación, etc.).
- Conducir las reuniones de los empleados.
- Ejecutar los programas de contratación de los empleados dentro del restaurante.
- Ayudar a dirigir las revisiones de rendimiento de los empleados uno a uno.
- Desarrollar e implantar las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales y de la cooperativa de franquiciados del sistema McDonald's.
- Completar y analizar los informes del restaurante y formular planes de acción correctivos.
- Dirigir programas para la conservación de energía y recursos.
- Dirigir toda la maquinaria del restaurante y el Programa de Mantenimiento Planificado.
- Conducir las reuniones de equipos de encargados en el caso de que el gerente del restaurante estuviese ausente.
- Organizar las actividades mensuales del restaurante para alcanzar los objetivos del restaurante.
- Asistir al gerente del restaurante con el horario mensual de gerencia.
- Velar por el cumplimiento de la normativa laboral, en especial en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Entrenar a los encargados.
- Preparar y conducir las revisiones de desempeño de las tareas de los encargados.
- Ayudar en el entrenamiento de los encargados y los segundos asistentes.

- Ayudar en las revisiones de desempeño de las tareas de los encargados.
  - Dar su opinión en las revisiones de desempeño de las tareas del segundo asistente.
  - Ejecutar actividades asignadas para aumentar las ventas.
  - Proyectar la previsión de Pérdidas y Ganancias (P&G) inicial del mes; ayudar en el control de todos los artículos de la línea. Ser responsable de todos los artículos designados de la línea (P&G).
  - Con la ayuda del gerente del restaurante, ajustar los P&G mensuales y determinar las oportunidades de mejora de resultados.
  - Realizar los inventarios mensuales y los informes estadísticos de variación.
- En aquellos supuestos, por necesidades del negocio, ya sea por presumible cambio de status en el restaurante, ya sea por un bajo volumen de ventas, esta especialidad puede ser la máxima responsable del restaurante.
- Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

#### 3.- Gerente del Restaurante:

Es el responsable de las tareas anteriores, y además:

- Asegurar el nivel de satisfacción del cliente.
  - Mejorar la calidad, Servicio y Limpieza, ventas y resultados del restaurante.
  - Mantener los artículos controlables de la línea P&G dentro del presupuesto, y ajustar P&G mensual.
  - Cumplir las leyes laborales de aplicación, en especial en materia de Prevención de Riesgos Laborales, igualdad de oportunidades en el trabajo, acoso sexual, normas de personal del sistema McDonald's procedimiento de seguridad de todos los empleados.
  - Supervisar el entrenamiento, evaluaciones de desempeño de las tareas, revisiones de salarios y motivaciones de todos los empleados del restaurante.
  - Gestión del personal y planificar acciones de motivación
  - Supervisar la aplicación de procedimientos y productos nuevos en el restaurante.
  - Supervisar el inventario de activos fijos.
  - Administrar los procedimientos de beneficios para empleados y las nóminas de pago.
  - Planificar los horarios de los encargados.
  - Conducir las reuniones de equipo, encuestas de opinión de los empleados y las sesiones de comunicación.
  - Supervisar promociones del mercado y las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales.
  - Asegurar la verificación de los depósitos.
  - Definir el área de comercio, los competidores importantes y los generadores de tráfico, el uso de información para aumentar al máximo de ventas.
  - Asegurar que se siguen todos los procedimientos en todas las reclamaciones de seguros y que se realicen a tiempo.
  - Crear los objetivos a largo plazo del restaurante y los planes de acción para Calidad, Servicio y Limpieza, Ventas, Ganancias y Desarrollo de Personal.
  - Asegurar las acciones para la implementación de la Cultura de empresa (Cultura de Servicio, buenas prácticas de personal y seguridad, etc.) así como los protocolos que la empresa designe en cada momento.
- Cualquier otra función que le encarguen sus superiores

#### ANEXO II

#### TABLAS SALARIALES

Todas las especialidades profesionales detalladas en el ANEXO I del presente Convenio toman como referencia, única y exclusivamente a afectos retributivos, a los grupos profesionales detallados en la tabla salarial del Anexo III del vigente Convenio Provincial de Hostelería para la provincia de Cádiz en su categoría de establecimiento C. Por tanto, al ser la asimilación sólo a afectos salariales, a la regulación de las especialidades profesionales del ANEXO I le será de aplicación lo acordado en el presente Convenio. La mencionada asimilación será:

- Especialidad profesional de Personal de Equipo equiparable al Grupo profesional 5.
- Especialidad profesional de REC equiparable al Grupo profesional 4.
- Especialidad profesional de Personal de Mantenimiento y Servicios Técnicos equiparable al Grupo profesional 4.
- Especialidad profesional de Secretaria/o del Restaurante equiparable al Grupo profesional 5.
- Especialidad profesional de CEC equiparable al Grupo profesional 3.
- Especialidad profesional de Encargado/a de Área equiparable al Grupo profesional 4.
- Especialidad profesional de Encargado/a de Turno equiparable al Grupo profesional 3.
- Especialidad profesional de Segundo/a Asistente equiparable al Grupo profesional 2.
- Especialidad profesional de Primer/a Asistente equiparable al Grupo profesional 2.
- Especialidad profesional de Gerente del Restaurante equiparable al Grupo profesional 1.

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA ESTABLECIMIENTO C
GRUPO 1	1105,25 €
GRUPO 2	1082,80 €
GRUPO 3	1069,81 €
GRUPO 4	1054,53 €
GRUPO 5	1054,53 €

Firmas.

Nº 96.645

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

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13.3 del Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo y a los efectos previstos en el mismo, que con fecha 21 de octubre de 2021, se resolvió inscribir en ésta Oficina Pública la modificación de los estatutos de la asociación denominada:

“ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE INFORMADORES TÉCNICOS SANITARIOS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ” de ámbito provincial y número de depósito 11000751. La Asamblea General Extraordinaria celebrada el 24 de marzo de 2021 adoptó por unanimidad aprobar en su integridad los nuevos Estatutos de la Asociación Profesional de Informadores Técnicos Sanitarios de la provincia de Cádiz. El acta de la Asamblea General Extraordinaria aparece suscrita por D.ª Cristina Benítez Delgado como secretaria con el visto bueno del presidente D. Carlos Acosta Merino.

Cádiz, a 25 de octubre de 2021. EL DELGADO TERRITORIAL. Fdo: Alberto Gabriel Cremades Schulz.

Nº 97.437

**CONSEJERIA DE HACIENDA Y FINANCIACION EUROPEA  
CADIZ**

**ANUNCIO DE INFORMACIÓN PUBLICA PARA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA**

De acuerdo con la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, con lo establecido en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, con la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental y con el Decreto 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se establece el régimen de organización y funcionamiento del registro de autorizaciones de actuaciones sometidas a los instrumentos de prevención y control ambiental, de las actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y de las instalaciones que emiten compuestos orgánicos volátiles, y se modifica el contenido del Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el expediente incoado en esta Delegación del Gobierno en Cádiz, con objeto de AUTORIZAR la instalación eléctrica siguiente:

Peticionario: JARICO ENERGÍA 1 S.L.  
Domicilio: CALLE ALFONSO XII, 2ª PLANTA, 28014, MADRID.  
Emplazamiento de la instalación: Tarifa, parcela 11 del polígono 6, parcela 5 del polígono 7.  
Términos municipales afectados: Tarifa (Cádiz)  
Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica.

**CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:**

Planta Solar “JARICO 1” de 40,34 MWp; 35,80 MWn de potencia (AT-14400/20)

**Generador Fotovoltaico**

- Generador fotovoltaico sobre estructura con sistema de seguidor monofila con 2 módulos en vertical.
- 68952 módulos fotovoltaicos de 585 Wp de potencia máxima, distribuidos en series de módulos dirigidos hacia 6 centros de potencia de 6.500 kVA.

**Centros de Potencia:**

- 6 centros de potencia de 6.500 kVA, formados por transformador y protecciones.
  - 179 inversores string de 200 kW de potencia activa nominal.
- Red de Media Tensión
- Los centros de transformación se conectarán entre ellos, con el de seccionamiento, mediante líneas a 30 kV, conductores unipolares de aluminio tipo Al RH5Z1, de sección 300 y 630 mm<sup>2</sup>, y de tensión 18/30 kV.
  - 3 circuitos subterráneos de Media Tensión de conductores 30 kV de entre 300 y 630 mm<sup>2</sup> que unen los Centros de Potencia.

Red de Media Tensión desde Centros de Potencia hasta el centro de seccionamiento CS-1

LMT1	
• Origen:	CT-1
• Final:	CS-1
• Subterráneo	
• Tipo de cable:	AL RH5Z1
LMT2	
• Origen:	CT-3
• Final:	CS-1
• Subterráneo	
• Tipo de cable:	AL RH5Z1
LMT3	
• Origen:	CT-5
• Final:	CS-1
• Subterráneo	
• Tipo de cable:	AL RH5Z1

**Infraestructura de Evacuación**

Línea soterrada de 30 kV hasta “Subestación Colectora Tarifa (220/30 kV)”

- Tipo: Línea eléctrica trifásica subterránea.
- Tensión: 30 KV
- Longitud: 6,514 Km
- Tipo Conductor: 3(3x1x630) mm<sup>2</sup> AL RH5Z1 18/30 kV.
- Número de circuitos: 1
- Número de cables: 9

**Subestación Colectora Tarifa (220/30 kV)**

- Tipo convencional
- Posiciones 220 kV:
- 1 posición de transformador-línea de 220 kV.
- Posición transformador tres devanados 220/30/30 kV de 200/100/100 MVA.
- Posiciones 30 kV:
- 2 posiciones de transformador
- 5 posiciones de líneas de MT proveniente de los promotores.
- 2 Posiciones de Baterías de Condensadores para compensación de reactiva en el punto
- 2 Posiciones para transformador de servicios auxiliares.

Línea subterránea de 220 kV hasta “Subestación Seccionadora Renovables Puerto de la Cruz. (220 kV)”

- Tipo: Línea eléctrica trifásica subterránea.
- Tensión: 220 KV
- Longitud: 18,64 Km
- Tipo Conductor: 1x1000 mm<sup>2</sup> AL XLPE 220 kV.
- Número de circuitos: 1
- Número de cables: 3

**Subestación Seccionadora Renovables Puerto de la Cruz. (220 kV)**

- Tipo convencional
- Posiciones 220 kV:
- 1 posición de línea desde la SE Colectora Tarifa 220/30 kV.
- 1 posición de línea hacia la SE Puerto de la Cruz 220 kV (REE)
- 1 posición de línea desde la SE Puerto de la Cruz 220 kV (Promotores Eólicos)
- 1 posición de barras de 220 kV

Línea subterránea de 220 kV hasta “Subestación Puerto de la Cruz (220 kV) REE”

- Tipo: Línea eléctrica trifásica subterránea.
- Tensión: 220 KV
- Longitud: 0,3 Km
- Tipo Conductor: 1x1000 mm<sup>2</sup> AL XLPE 220 kV.
- Número de circuitos: 1
- Número de cables: 3

OCUPACIÓN DE VÍAS PECUARIAS:	
Vías Pecuarias afectadas	Término municipal
Cordel del Puerto de Ojen a Rentin	Tarifa

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en el Servicio de Industria, Energía y Minas de esta Delegación de Gobierno en Cádiz, sito en Plaza Asdrúbal 6 - Edificio Junta de Andalucía - 11008 Cádiz, y formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de TREINTA DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

La documentación correspondiente a este anuncio también se encuentra expuesta en el portal de transparencia y por el mismo periodo a través del siguiente enlace: <https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/servicios/participacion/todos-documentos.html>

Dos de noviembre de dos mil veintuno. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. FIRMADO.: ANA MARIA MESTRE GARCÍA.

Nº 99.195

**CONSEJERIA DE HACIENDA Y FINANCIACION EUROPEA  
CADIZ**

**ANUNCIO DE INFORMACIÓN PUBLICA PARA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA**

De acuerdo con la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, con lo establecido en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, con la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental y con el Decreto 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se establece el régimen de organización y funcionamiento del registro de autorizaciones de actuaciones sometidas a los instrumentos de prevención y control ambiental, de las actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y de las instalaciones que emiten compuestos orgánicos volátiles, y se modifica el contenido del Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el expediente incoado en esta Delegación del Gobierno en Cádiz, con objeto de AUTORIZAR la instalación eléctrica siguiente:

Peticionario: ALFA CONEXIÓN SOLAR, S.L.  
Domicilio: Calle Constitución, Nº 1, At, Palma de Mallorca, 07001, Baleares  
Emplazamiento de la instalación: Polígono 7, Parcelas 16, 26, 27  
Términos municipales afectados: San Roque (Cádiz)  
Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica

**CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:**

Planta Solar “FV ARRAEZ” de 40 MWp de potencia (AT-14043/19)

**Generador Fotovoltaico**

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

**Centros de Potencia:**

- 10 centros de potencia de 4.000 kVA, formado por transformador y protecciones.
- 10 inversores centrales de 4000 kVA de potencia máxima

## Red de Media Tensión

• 2 circuitos subterráneos de Media Tensión en anillo de conductores 18/30 kV de entre 95 y 400 mm2 que unen los Centros de Potencia.

Red de Media Tensión desde Centros de Potencia hasta SET ARRAEZ de 30/66 kV

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

## Infraestructura de Evacuación

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

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

Línea aerosubterránea de 66 kV hasta la "SE MERCANCÍAS"

- Tipo: Línea eléctrica trifásica aerosubterránea
- Tensión: 66 KV
- Longitud tramo aéreo: 5,3 Km
- Tipo Conductor aéreo: 242-AL1/39-ST1A (LA-280)
- Longitud tramo subterráneo: 107,41 m
- Tipo Conductor: 3x1x240 mm2 XLPE/HDPE 66/72,5 KV.
- Número de circuitos: 1
- Número de cables: 3

OCUPACIÓN DE VÍAS PECUARIAS:	
Vía Pecuaría afectada	Término municipal
Cordel del Puerto del Higuero	San Roque
Cordel del Descansadero Gamonal a Pasada Honda	San Roque
Cordel de Chaparrales a Pasada Honda	San Roque
Cordel de Holgazales a la Hacienda Bálsamo	San Roque
Cañada Real de Manilva a Los Barrios	San Roque

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en el Servicio de Industria, Energía y Minas de esta Delegación de Gobierno en Cádiz, sito en Plaza Asdrúbal 6 - Edificio Junta de Andalucía - 11008 Cádiz, y formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de TREINTA DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

La documentación correspondiente a este anuncio también se encuentra expuesta en el portal de transparencia y por el mismo periodo a través del siguiente enlace: <https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/servicios/participacion/todos-documentos.html>

Veintidós de octubre de dos mil veintiuno. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. FIRMADO: ANA MARIA MESTRE GARCÍA. Nº 99.263

## ADMINISTRACION LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE CADIZ

#### ANUNCIO

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 1 de octubre de 2.021, al punto 41ª urgencia 15, ha acordado aprobar las bases que regulan el procedimiento para obtener el permiso municipal de conductor o conductora de auto-taxi en el Municipio de Cádiz, que se encuentran íntegramente publicadas en el Tablón de anuncios municipal en la web [www.cadiz.es](http://www.cadiz.es).

A veinte de octubre de dos mil veintiuno. EL SECRETARIO GENERAL. Firmado. Movilidad. Responsable Administrativo. Firmado.

Nº 91.858

### AYUNTAMIENTO DE CADIZ

#### ANUNCIO

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 15 de octubre de 2.021, al punto 9º, ha acordado aprobar las bases que regulan el procedimiento para renovar el permiso municipal de conductor o conductora de auto-taxi en el Municipio de Cádiz, que se encuentran íntegramente publicadas en el Tablón de anuncios municipal en la web [www.cadiz.es](http://www.cadiz.es).

Veinte de octubre de dos mil veintiuno. EL SECRETARIO GENERAL. Firmado. Movilidad. Responsable Administrativo. Firmado.

Nº 93.948

### AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA

Don Luis Mario Aparcero Fernández de la Retana en uso de las atribuciones conferidas al amparo de lo dispuesto en el art. 21 de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases del Régimen Local, he resuelto con esta fecha dictar el siguiente DECRETO

Con fecha 30 de julio de 2020 esta Alcaldía Presidencia dicta Decreto por el que se constituyó la Junta de Gobierno Local, se nombraron los miembros y se estableció que las sesiones ordinarias tendrían lugar cada jueves a las diez horas (si es inhábil, se podrá adelantar o retrasar la fecha sin que exceda de 2 días) en las dependencias de la Alcaldía.

Con fecha 6 de noviembre de 2020 esta Alcaldía Presidencia dicta Decreto por el que se modificó la hora de las sesiones ordinarias de la Junta de Gobierno Local, a las diez y treinta minutos.

Con fecha 25 de octubre de 2021 esta Alcaldía Presidencia dicta Decreto por el modificando los miembros de la Corporación que componen la Junta de Gobierno Local.

Vista la necesidad de modificar la hora de las sesiones ordinarias, cada jueves, a las nueve y treinta minutos.

Visto el Acuerdo de Gobierno adoptado y vistos los artículos 23 de la LRRL, artículos 43, 52, 53, 112 y 113 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades locales, y art. 27 del Reglamento Orgánico Municipal, HE RESUELTO:

PRIMERO.- Modificar la hora de las sesiones ordinarias de Junta de Gobierno Local, que a partir del presente, tendrán lugar cada jueves a las nueve horas y treinta minutos (si es inhábil, se podrá adelantar o retrasar la fecha sin que exceda de 2 días) en las dependencias de la Alcaldía, Sala de Juntas o Salón de Plenos.

No podrá celebrarse ninguna sesión sin asistencia del Alcalde y del Secretario/a de la Corporación o de quienes legalmente le sustituyan.

SEGUNDO.- La presente Resolución se notificará a los designados, publicándose en el Boletín Oficial de la Provincia, Portal de Transparencia y en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Chipiona.

TERCERO.- Dar cuenta al Pleno de la Corporación en la primera sesión que celebre para general conocimiento sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la firma del mismo, todo ello en cumplimiento de lo prevenido en los arts. 38 y 44.2 del RD 2568/1986 de 28 de noviembre.

Así lo manda y firma el Alcalde-Presidente a 31/10/21. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Luis Mario Aparcero Fernández de Retana. Firmado. 2/11/21. Transcribe al Libro de Resoluciones de Alcaldía, LA SECRETARIA GENERAL (RD 128/2018, de 16 de marzo) Elena Zambrano Romero. Firmado.

Nº 97.338

### AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA

#### ANUNCIO

Por Decreto núm. VJTRI-01299-2021 han sido aprobadas las listas cobratorias de la Tasa por abastecimiento de agua correspondiente al cuarto bimestre de 2021.

Las mismas quedarán expuestas al público por un período de QUINCE DIAS contados a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el apartado 5º del artículo 103 de la Ordenanza Fiscal General.

Dichas listas cobratorias, se encuentran a disposición de los interesados en la Unidad Administrativa de Gestión Tributaria del Ayuntamiento de Vejer de la Frontera situada en la calle San Juan número 22 de Vejer de la Frontera, se podrá realizar la consulta mediante medios telemáticos dirigiéndose a [gestiontributaria@ayuntamientovejer.org](mailto:gestiontributaria@ayuntamientovejer.org) o mediante cita previa concertada al teléfono 956 450 004).

Plazo de pago en período voluntario: desde el 17 de noviembre de 2021 al 17 de enero de 2022.

Lugar de pago: En las entidades bancarias colaboradoras con los dísticos que recibirán en su domicilio o que pueden obtener en la oficina del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excma. Diputación Provincial de Cádiz, sita en la C/ Plazuela núm. 1 de lunes a viernes y de 9 a 13 horas (teléfono 856 940 261), a través de la Sede Electrónica de este Servicio Provincial ([sprygt.dipucadiz.es](http://sprygt.dipucadiz.es)) o con la aplicación DipuPay.

Recursos: contra el contenido y el acto de aprobación de las listas cobratorias podrá formularse Recurso de Reposición en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública.

Advertencias: Transcurrido el período voluntario de pago se iniciará el período ejecutivo, que determina el devengo del recargo de apremio y de los intereses de demora, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26 y 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

1/11/21. En Vejer de la Frontera. EL ALCALDE. Por Decreto de fecha 27/05/2020 LA CONCEJALA-DELEGADA DEL ÁREA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO CULTURAL. Francisca Sánchez Galván. Firmado.

Nº 97.344

### AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA

EXTRACTO DEL ACUERDO DE JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DE 21 DE OCTUBRE DE 2021 POR EL QUE SE APRUEBAN LAS BASES DEL CONCURSO DE ESCAPARATISMO NAVIDEÑO PARA EJERCICIO 2021. BDNS(Identif.):592673

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos

Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/592673>)

Primero.- Objeto Premios a la decoración de escaparates comerciales, relativos a las Fiestas Navideñas.

Segundo.- Participantes Establecimientos comerciales abiertos al público en el Municipio de Chipiona.

Tercero.- Bases Bases Regulatorias publicadas en la página oficial del Ayuntamiento de Chipiona ([www.aytochipiona.es](http://www.aytochipiona.es) -tablón electrónico de anuncios y edictos-).

Cuarto. Cuantía de los premios

Primer premio:	500,00 €
Segundo premio:	300,00 €
Tercer premio:	200,00 €

Quinto. Plazo y lugar de presentación de solicitudes. El plazo de presentación de solicitudes de participación será desde el 22 de noviembre hasta el 10 de diciembre de 2021 (ambos incluidos).

Las instancias deben presentarse en el Registro del Ayuntamiento de Chipiona, de acuerdo con los modelos contemplados en las bases.

Chipiona, 31 de octubre de 2021. Luis Mario Aparcero Fernández de Retana.  
Alcalde.

Nº 97.466

### MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR

#### EDICTO

SE HACE SABER: Que han sido confeccionado por los Servicios Económicos de ARCGISA, sociedad instrumental de esta Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, los padrones y listas cobratorias correspondientes al 3º trimestre de 2021, de las Prestaciones Patrimoniales de los Servicios mancomunados de "ABASTECIMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA EN BAJA", "SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES", "RECOGIDA DE RESIDUOS MUNICIPALES" y "DEPÓSITO, TRATAMIENTO, ELIMINACIÓN Y/O APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS MUNICIPALES", todos ellos en el Municipio de JIMENA DE LA FRONTERA (Zona 2), los cuales estarán expuestos al público en la Oficina del Servicio mancomunado Abastecimiento, -Saneamiento y Residuos de la Sociedad ARCGISA sita en Autovía A7 Salida 113, 11379 GUADACORTE-LOS BARRIOS (junto al Parque de Bomberos) en horario de Att. al público de 08:30 a 14:00 horas y en la Sede de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar situada en el Parque de las Acacias s/n de Algeciras, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00 horas, así como en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica de la Mancomunidad (<https://mancomunidadcampodegibraltar.sedelectronica.es>), durante el plazo de quince días contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, plazo durante el cual los interesados podrán examinar los referidos documentos, y presentar las alegaciones o reclamaciones que tengan por convenientes.

Al amparo de lo previsto en el artículo 14.2 c) del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, contra las liquidaciones comprendidas en los padrones mencionados podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al citado de finalización de la exposición pública del padrón correspondiente.

En cumplimiento de los artículos 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del Reglamento General de Recaudación aprobado por Real Decreto 939/2005 de 29 de julio, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por los conceptos y trimestre referenciados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que termina la exposición al público de los padrones.

Por otro lado, se hace saber que el periodo voluntario para hacer efectivo el pago de los recibos del mencionado concepto, correspondiente al periodo anteriormente indicado, será desde el 17/11/2021 al 19/01/2022 o en todo caso el de dos meses establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, computado desde el día en el que finalice el de exposición al público del padrón, si éste fuese mayor. Los interesados podrán realizar el pago en cualquier oficina de CAIXABANK y de BANCO DE SANTANDER de lunes a viernes, en el horario establecido para las Entidades Financieras, o a través de la Oficina Virtual de ARCGISA en la dirección <https://oficinavirtual.arcgisa.es>, accesible igualmente en la página web de dicha empresa <https://arcgisa.es>.

Transcurrido el mencionado plazo de ingreso voluntario, se iniciará el procedimiento ejecutivo de apremio administrativo, de conformidad con las disposiciones establecidas en el vigente Reglamento General de Recaudación, procediéndose al cobro de las cuotas que no hayan sido satisfechas, con la aplicación de los recargos establecidos en el artículo 28 de la citada Ley General Tributaria, que son los siguientes:

1. El recargo ejecutivo, que será el 5 por 100, y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio.
2. El recargo de apremio reducido, que será del 10 por 100, y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto para las deudas apremiadas en el apartado 5 del artículo 62 de la referida Ley Tributaria.
3. El recargo de apremio ordinario, que será del 20 por 100, y será aplicable cuando no concurren las circunstancias a las que se refieren los apartados anteriores.

El recargo de apremio ordinario será compatible con los intereses de demora. Cuando resulte exigible el recargo de apremio reducido no se exigirán los intereses de demora devengados desde el inicio del periodo ejecutivo.

Lo que se hace público para general conocimiento de la normativa vigente.  
En Algeciras, a 2/11/21. EL PRESIDENTE, Juan Miguel Lozano Domínguez.

Firmado.

Nº 97.684

### MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR

#### EDICTO

SE HACE SABER: Que han sido confeccionado por los Servicios Económicos de ARCGISA, sociedad instrumental de esta Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, los padrones y listas cobratorias correspondientes al 2º trimestre de 2021, de la "PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO DE ABASTECIMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA EN BAJA", de la "PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO DE SERVICIO DE SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES", de la "PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS MUNICIPALES" y de la "PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO DE DEPÓSITO, TRATAMIENTO, ELIMINACIÓN Y/O APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS MUNICIPALES", todos ellos en el municipio de SAN MARTÍN DEL TESORILLO, los cuales estarán expuestos al público en la Oficina del Servicio mancomunado Abastecimiento, Saneamiento y Residuos de la Sociedad ARCGISA sita en Autovía A7 Salida 113, 11379 Guadacorte-Los Barrios (junto al Parque de Bomberos) en horario de Att. al público de 08:30 a 14:00 horas y en la Sede de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar situada en el Parque de las Acacias s/n de Algeciras, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00 horas, así como en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica de esta Mancomunidad (<https://mancomunidadcampodegibraltar.sedelectronica.es>), durante el plazo de quince días contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Plazo durante el cual los interesados podrán examinar los referidos documentos, y presentar las alegaciones o reclamaciones que tengan por convenientes.

Al amparo de lo previsto en el artículo 14.2 c) del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, contra las liquidaciones comprendidas en los padrones mencionados podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al citado de finalización de la exposición pública del padrón correspondiente.

En cumplimiento de los artículos 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del Reglamento General de Recaudación aprobado por Real Decreto 939/2005 de 29 de julio, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por los conceptos y trimestre referenciados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que termina la exposición al público de los padrones.

Por otro lado, se hace saber que el periodo voluntario para hacer efectivo el pago de los recibos del mencionado concepto, correspondiente al periodo anteriormente indicado, será desde el 25/11/2021 al 25/01/2022, o en todo caso el de dos meses establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, computado desde el día en el que finalice el de exposición al público del padrón, si éste fuese mayor. Los interesados podrán realizar el pago en cualquier oficina de CAIXABANK y de BANCO DE SANTANDER de lunes a viernes, en el horario establecido para las Entidades Financieras, o a través de la Oficina Virtual de ARCGISA en la dirección <https://oficinavirtual.arcgisa.es>, accesible igualmente en la página web de dicha empresa <https://arcgisa.es>.

Transcurrido el mencionado plazo de ingreso voluntario, se iniciará el procedimiento ejecutivo de apremio administrativo, de conformidad con las disposiciones establecidas en el vigente Reglamento General de Recaudación, procediéndose al cobro de las cuotas que no hayan sido satisfechas, con la aplicación de los recargos establecidos en el artículo 28 de la citada Ley General Tributaria, que son los siguientes:

1. El recargo ejecutivo, que será el 5 por 100, y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio.
2. El recargo de apremio reducido, que será del 10 por 100, y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto para las deudas apremiadas en el apartado 5 del artículo 62 de la referida Ley Tributaria.
3. El recargo de apremio ordinario, que será del 20 por 100, y será aplicable cuando no concurren las circunstancias a las que se refieren los apartados anteriores.

El recargo de apremio ordinario será compatible con los intereses de demora. Cuando resulte exigible el recargo de apremio reducido no se exigirán los intereses de demora devengados desde el inicio del periodo ejecutivo.

Lo que se hace público para general conocimiento de la normativa vigente.  
En Algeciras, a 2/11/21. EL PRESIDENTE, Juan Miguel Lozano Domínguez.

Firmado.

Nº 97.685

### AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS

#### EDICTO

En sesión celebrada el día 13/09/21, el Pleno de este Ilmo. Ayuntamiento, adoptó el acuerdo de aprobar inicialmente la modificación de la Ordenanza Municipal reguladora de la tenencia y protección de animales, mediante la incorporación de un anexo en el que se define un programa de control y gestión de colonias felinas en el término municipal de Los Barrios.

A estos efectos, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se somete a exposición pública durante el plazo de treinta días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOP, para que puedan formularse las alegaciones que se estimen pertinentes, a cuyo fin el citado expediente se encuentra de manifiesto en la oficina del Departamento de Asuntos Sanitarios sito en c/ Vega Maldonado s/n Edificio Maestro Quico.

Asimismo se publicará el documento de modificación de la Ordenanza Municipal Reguladora de la Tenencia y Protección de Animales, en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Los Barrios.

30/9/21. El Alcalde, Miguel Fermín Alconchel Jiménez. Firmado.

Nº 97.770

#### AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA

##### EDICTO

Que, el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de septiembre de 2021, adoptó el siguiente acuerdo:

“1º APROBACION INICIAL LA MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL DOCUMENTO de Adaptación a la LOUA y Revisión Parcial del Plan General de Ordenación Urbán'stica de Conil de la Frontera (PGOU).-Área Ordenanza AO-12 "LA ZORRERA", debiendo incorporar en el documento de modificación las subsanaciones señaladas en los apartados 4.2.1 y 4.2.5 del informe técnico de fecha 10 de agosto de 2021.

2º Someter a Información Pública, por plazo de un mes, mediante publicación en el BOP, un diario de mayor difusión provisional, y tablón de anuncios del Ayuntamiento de conformidad con lo establecido en el art. 39 L.O.U.A. Durante la Información Pública se expondrá el resumen ejecutivo previsto en el art. 19.3 de la Ley 7/02, de 17 de diciembre LOUA.

Lo que se comunica y traslada, comunicándose que quien desee consultar el expediente podrán realizar dicha consulta en la Oficina Técnica Municipal sita en la C/ La Virgen esquina C/ Padre Ramírez, s/nº., en Horario de Oficina de 9,00 Horas a las 13,30 Horas.

Conil de la Frontera, a 20 de octubre de 2021. EL ALCALDE, Fdo.: Juan Manuel Bermúdez Escámez.

Nº 97.771

#### AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA FRONTERA

##### ANUNCIO

Expediente: 613/PLN. Mediante acuerdo plenario, en sesión celebrada el 25 de Octubre de 2.021, fue aprobado con carácter definitivo el Proyecto de Actuación para la ampliación de Centro de Manipulación de productos hortícolas en Ctra. Jédula-Junta de los Ríos PK 1,5 promovido por ARCOVAL 2005, S.L., lo que se publica para general conocimiento, de conformidad a lo previsto en el art. 43.1.f de la Ley 7/2002 de Ordenación Urbanística de Andalucía en el BOP Cádiz y a los efectos oportunos.

Arcos de la Frontera, veintinueve de Octubre de 2.021. EL DELEGADO DE URBANISMO. Fdo.: Juan Ramón Barroso Morales.

Nº 100.365

#### 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 celebrada el día 4 de noviembre de 2021, el expediente de modificación presupuestaria núm. 88/2021 de suplemento de crédito 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 8/11/21. LA ALCALDESA. Mª Elena Amaya León. Firmado.

Nº 100.963

#### 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 celebrada el día 4 de noviembre de 2021, el expediente de modificación presupuestaria núm. 89/2021 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 8/11/21. LA ALCALDESA. Mª Elena Amaya León.

Firmado.

Nº 100.966

#### AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA

##### E.L.A. EL TORNO

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DE EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS N.º 12/2021 DEL PRESUPUESTO EN VIGOR, EN LA MODALIDAD DE CRÉDITO EXTRAORDINARIO FINANCIADO MEDIANTE ANULACIONES O BAJAS DE CRÉDITOS DE OTRAS APLICACIONES

Aprobado definitivamente el expediente de suplemento de crédito 12/2021 financiado mediante anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

##### ALTAS EN APLICACIONES DE GASTOS

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Crédito Extraordinario	Créditos finales
Progr.	Económica				
920	46200	A Ayuntamientos- Administración General	0,00	15.724,65	15.724,65
TOTAL			0,00	15.724,65	15.724,65

##### BAJAS O ANULACIONES EN CONCEPTO DE GASTOS

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Bajas o anulaciones	Créditos finales
Progr.	Económica				
920	12004	Sueldos del Grupo C2- Administración general	9.500,00	5.903,25	3.596,75
920	12100	Complemento de destino- Administración general	5.500,00	1.908,05	3.591,95
920	12101	Complemento específico- Administración general	13.000,00	3.504,25	9.495,75
920	16000	Seguridad Social- Administración general	14.190,00	4.409,10	9.780,90
TOTAL BAJAS			42.190,00	15.724,65	26.465,35

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 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 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

10/11/21. El Presidente. Fdo. Francisco Javier Fuentes Ladrón de Guevara.

Nº 101.469

#### AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA

##### E.L.A. EL TORNO

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DE EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS N.º 13/2021 DEL PRESUPUESTO EN VIGOR, EN LA MODALIDAD DE SUPLEMENTO DE CRÉDITO FINANCIADO MEDIANTE ANULACIONES O BAJAS DE CRÉDITOS DE OTRAS APLICACIONES

Aprobado definitivamente el expediente de suplemento de crédito 13/2021 financiado mediante anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

##### ALTAS EN APLICACIONES DE GASTOS

Aplicación		Descripción	Créditos Consignados	Suplemento de Crédito	Créditos finales
Progr.	Económica				
933	63200	Edificios y otras construcciones-Gestión del Patrimonio	40.000,00	1.000,00	41.000,00
TOTAL			40.000,00	1.000,00	41.000,00

##### BAJAS O ANULACIONES EN CONCEPTO DE GASTOS

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Bajas o anulaciones	Créditos finales
Progr.	Económica				
338	22799	Otros trabajos realizados por otras empresas y profesionales- Fiestas populares y festejos	30.180,00	1.000,00	29.180,00
TOTAL BAJAS			30.180,00	1.000,00	29.180,00

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 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 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

10/11/21. El Presidente. Fdo. Francisco Javier Fuentes Ladrón de Guevara. **Nº 101.471**

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

#### ALGECIRAS

##### EDICTO

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 1381/2018, sobre Procedimiento Ordinario, a instancia de MARCELINO SUAREZ PIZARRO contra ATRALIA SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA, en la que con fecha 3/9/2021 se ha dictado Auto que sustancialmente dice lo siguiente:

##### SENTENCIA

En la Ciudad de Algeciras, a 3 de septiembre de 2021

Dª María Teresa Vidaurreta Porrero, Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de esta ciudad, ha visto los presentes autos con el nº 1381/2018-A sobre Reclamación de Cantidad promovida a instancia de D. Marcelino Suárez Pizarro contra ATRALIA SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA.

##### FALLO

Que debo estimar y estimo la demanda interpuesta por D. Marcelino Suárez Pizarro contra la empresa ATRALIA SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA, condenándola al pago de la cantidad de 6.066,66 euros netos, más el 10% de mora procesal.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiendo que contra la misma cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN en el plazo de CINCO DÍAS a contar desde el siguiente a su notificación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, recurso que deberá anunciarse ante este Juzgado conforme al artículo 194 LRJS mediante comparecencia, por escrito o por simple manifestación ante este Juzgado.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos para su debido cumplimiento, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Dada, leída y publicada fue la anterior Sentencia por la Sra. JUEZ que la dictó, estando la misma celebrando audiencia pública en el mismo día de la fecha, de lo que yo, el Letrado de la Administración de Justicia doy fe.

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

29/9/21. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JESÚS MARÍA SEDEÑO MARTÍNEZ. 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 96.251**

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 7

#### MADRID

##### EDICTO

##### CEDULA DE NOTIFICACION

D/Dña. JOSE MOREIRAS CHAVES LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 07 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 237/2021 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D/Dña. ÁNGEL SALVADOR ROMÁN SANTA frente a Fogasa y INMOBANDIN ACTIVOS SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

NÚMERO DE RESOLUCIÓN: 160/2021

##### AUTO

En Madrid, a 19 de octubre de 2021

##### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 20 de abril de 2021 se dictó sentencia (y Auto de aclaración de 10 de septiembre de 2021) en la que estimando la demanda de despido promovida por D. ANGEL SALVADOR ROMAN SANTA se declaró la improcedencia del despido de que había sido objeto el actor el 13 de septiembre de 2019 y condenó a la empresa INMOBANDIN ACTIVOS S.L. a estar a estar y pasar por la anterior declaración, debiendo optar en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia entre la readmisión o el abono en concepto de indemnización de la cantidad de 2.357,57 euros y en caso de readmisión al abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia a razón de 45,12 euros día.

SEGUNDO.- Con fecha 20 de septiembre de 2021 se dictó Auto despachando ejecución de la citada sentencia y se acordó citar a las partes vía del incidente de no readmisión, a la celebración de la correspondiente comparecencia para el día 19 de octubre de 2021; acto que tuvo lugar con presencia únicamente de la solicitante. Previo recibimiento del pleito a prueba y tras la práctica de la misma quedaron los autos pendientes de resolución.

##### FUNDAMENTOS JURIDICOS

UNICO.- De conformidad con lo previsto en el artículo 281 de la LRJS en lo relativo a la resolución del incidente se establece que:

1. En la comparecencia, la parte o partes que concurran serán examinadas por el juez sobre los hechos de la no readmisión o de la readmisión irregular alegada, aportándose únicamente aquellas pruebas que, pudiéndose practicar en el momento, el juez estime pertinentes. De lo actuado se extenderá la correspondiente acta.

2. Dentro de los tres días siguientes, el juez dictará auto en el que, salvo en los casos donde no resulte acreditada ninguna de las dos circunstancias alegadas por el ejecutante:

- Declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución.
- Acordará se abone al trabajador las percepciones económicas previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. En atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular, podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades. En ambos casos, se prorratearán los periodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicio el transcurrido hasta la fecha del auto.
- Condenará al empresario al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta la de la mencionada solución.

En aplicación de lo dispuesto en el citado artículo, dada la incomparecencia de la entidad demandada, procede declarar la extinción de la relación laboral que unía a D. ANGEL SALVADOR ROMAN SANTA con INMOBANDIN ACTIVOS S.L. condenando a ésta última al abono a la actora de las siguientes cantidades:

Indemnización: 5.583,72 euros

Salarios de tramitación: 34.561,92 euros.

En su virtud, vistos los preceptos legales citados y demás de aplicación

##### PARTE DISPOSITIVA

Se declara extinguida la relación laboral que unía a D. ANGEL SALVADOR ROMAN SANTA con INMOBANDIN ACTIVOS S.L. condenando a ésta última al abono al actor de las siguientes cantidades en concepto de indemnización y salarios de tramitación: indemnización: 5.583,72 euros, salarios de tramitación: 34.561,92 euros.

MODO DE IMPUGNACION.- Mediante recurso de REVISION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiere incurrido la resolución, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el art. 239.4 LRJS., debiendo el recurrente que no sea trabajador beneficiario del Régimen de la Seguridad social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la Entidad BANCO DE SANTANDER número de cuenta 2505-0000-64-0237-21.

Así, por éste su Auto, lo acuerda, manda y firma, el Ilmo. Sr. Magistrado - Juez. D./Dña. ISABEL SANCHEZ PEÑA. EL MAGISTRADO-JUEZ

DILIGENCIA.- Seguidamente se cumple lo acordado, y se procede a su notificación a los interesados por los medios y con los requisitos establecidos en los artículos 55 a 60 L.R.J.S. .Doy fe.

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.

Y para que sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a INMOBANDIN ACTIVOS SL, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de Cadiz.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a veinticinco de octubre de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA. Firmado. **Nº 97.204**

### 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