

## ADMINISTRACION DEL ESTADO

### MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA DEMARCAACION DE CARRETERAS DEL ESTADO EN ANDALUCIA OCCIDENTAL

#### SEVILLA ANUNCIO

#### PAGO DE TASACIONES MOTIVADOS POR EXPEDIENTES DE EXPROPIACIÓN FORZOSA

Recibidos los libramientos para los pagos acordados en las obras que se especifican, se avisa a los interesados que se relacionan a continuación a fin de que se personen en el lugar y fechas que se indican:

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS. DÍA 14 DE JULIO 2022

41-CA-4200.A PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN. DUPLICACIÓN DE LA CARRETERA N-350. ACCESO SUR AL PUERTO BAHÍA DE ALGECIRAS. CARRETERAS N-350, N-340 Y A-7. PROVINCIA DE CÁDIZ. PROVINCIA DE CÁDIZ. TÉRMINO MUNICIPAL: ALGECIRAS.

- 10:00 horas, finca nº11-040.0008 DNI: 31854393Z, 31868656V

- 10:15 horas, finca nº11-040.0017 DNI: A-11013471

- 10:30 horas, finca nº11-040.0047PR DNI: 31801499C

- 10:45 horas, finca nº11-040.0022, DNI: B11561487

- 11:00 horas, finca nº11-040.0039 DNI: 31841350N

- 11:15 horas, finca nº11.040-0058, DNI: 75886668P

- 11:30 horas, finca nº11-040-0065.1 DNI: P11004001

Independientemente de la forma de pago que los propietarios elijan deberán presentar NOTAS SIMPLE DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD de la finca afectada expedida con fecha próxima al pago (en caso de intereses de demora y sentencias no es necesario su aportación siempre que se le haya efectuado el pago del principal de dicha finca con anterioridad). En caso de no tener la finca registrada ésta deberá figurar en el catastro a nombre del propietario y deberá aportar CERTIFICADO DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD INDICANDO QUE LA FINCA NO ESTÁ REGISTRADA, así como cualquier documentación que demuestre la propiedad de la misma.

Los interesados podrán elegir entre solicitar el pago por transferencia bancaria o cobrar mediante cheque bancario:

1.- Si el pago se realiza en el lugar en que se les cita, será imprescindible la aportación del D.N.I. ó Pasaporte que le identifique. Si actúan por representación deberán aportar, además: Poder Notarial, ya sea general o especial (y fotocopias para su compulsión).

Cuando se trate de PERSONAS JURÍDICAS, aportarán D.N.I. del compareciente y documentación acreditativa de la representación con la que actúa (y fotocopia de todo ello para su compulsión y unión al expediente).

2.- Solicitan el pago a través de transferencia bancaria, dicha solicitud deberá ser recibida en esta Demarcación de Carreteras antes de la fecha indicada para el pago, siendo en este caso necesario aportar la siguiente documentación

2.1.- Solicitud original de transferencia firmada por todos los propietarios o en su caso por el representante, Si actúan por representación deberán aportar, además: Poder Notarial, ya sea general o especial (y fotocopias para su compulsión), siendo conveniente indicar en dicha solicitud un teléfono y/o correo electrónico de contacto. (Se adjunta modelo de solicitud).

Cuando se trate de PERSONAS JURÍDICAS, aportarán D.N.I. del compareciente y documentación acreditativa de la representación con la que actúa (y fotocopia de todo ello para su compulsión y unión al expediente).

2.2.- Fotocopia del D.N.I. o pasaporte, de todos los titulares de la finca afectada

2.3.- Certificado de la Entidad bancaria donde se encuentre la cuenta en la que se va a realizar dicha transferencia, indicando dicha Entidad que existe la cuenta a nombre de los titulares del citado expediente, debiendo constar el código IBAN.

En caso de ser arrendatario, deberá presentar contrato de arrendamiento.

Si la finca estuviera gravada por alguna carga, deberá ser acreditada su liberalización antes del pago.

En caso de fallecimiento de uno de los titulares deberá acreditarse la titularidad por herencia mediante la presentación de copia debidamente compulsada de testamento, declaración de herederos o aceptación de la herencia, así como copia de la presentación a efectos del impuesto de sucesiones.

De no solicitar el pago por transferencia éste se efectuará en el lugar indicado al principio mediante cheque bancario a nombre del titular de la expropiación que entre todos los propietarios así lo decidan y comuniquen en el acto del pago a los representantes de la Administración.

En caso de querer que se divida el importe entre los diversos titulares de la expropiación deberán solicitar el pago por transferencia, debiendo indicar en la solicitud el importe que a cada propietario le corresponde justificadamente, mediante nota simple o cualquier otra documentación acreditativa, así como presentar la documentación requerida para el caso de los pagos por transferencia anteriormente indicado.

De no comparecer al pago y no solicitar transferencia bancaria se procederá a consignar las cantidades indicadas al principio en la Caja General de Depósitos de la Delegación de Hacienda, estando a su disposición cuando aporte la documentación requerida.

15/06/22. LA HABILITADORA PAGADORA. Fdo.: María Dolores Rueda Román. **Nº 64.421**

### MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA DEMARCAACION DE CARRETERAS DEL ESTADO EN ANDALUCIA OCCIDENTAL

#### SEVILLA ANUNCIO

#### PAGO DE TASACIONES MOTIVADOS POR EXPEDIENTES DE EXPROPIACIÓN FORZOSA

Recibidos los libramientos para los pagos acordados en las obras que se especifican, se avisa a los interesados que el día 29 de junio de 2022 se va a realizar las transferencias solicitadas, siempre que hayan aportado toda la documentación requerida que más abajo se especifica:

41-CA-4200. A. PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN “DUPLICACIÓN DE LA CARRETERA N-350. ACCESO SUR AL PUERTO BAHÍA DE ALGECIRAS. CARRETERAS N-350, N-340 Y A-7. TÉRMINO MUNICIPAL: ALGECIRAS. PROVINCIA: CÁDIZ.

- FINCA Nº 14.0040-0001-AR, DNI/CIF: 75904229C.

- FINCA Nº. 14.0040-0002-AR, DNI/CIF: 75904229C.

- FINCA Nº. 14.0040-0003-AR, DNI/CIF: 75904229C.

- FINCA Nº. 14.0040-0004-AR, DNI/CIF: 75904229C.

- FINCA Nº. 14.0040-0021, DNI/CIF: 75878938E, 31865099W, 75878838K Y 17179501L.

- FINCA Nº. 14.0040-0029, DNI/CIF: 31857210W, 31841681K, 31849657Q,

31855315Q, 31842479Z, 75880327S Y 75897025S.

- FINCA Nº. 14.0040-0029-PR, DNI/CIF: 31767129N.

- FINCA Nº. 14.0040-0037, DNI/CIF: 31857856G.

- FINCA Nº. 14.0040-0038, DNI/CIF: 31749871G Y 31857855A.

- FINCA Nº. 14.0040-0040, DNI/CIF: X6380137Y Y 10213137X.

- FINCA Nº. 14.0040-0043, DNI/CIF: 31857856G.

- FINCA Nº. 14.0040-0044-45, DNI/CIF: 31819393C.

- FINCA Nº. 14.0040-0048.2, DNI/CIF: 24804060D.

- FINCA Nº. 14.0040-0054, DNI/CIF: B82607839.

- FINCA Nº. 14.0040-0055, DNI/CIF: B82607839.

- FINCA Nº. 14.0040-0056, DNI/CIF: 31809792X Y 31794618Q.

Documentación necesaria:

1.- NOTAS SIMPLE DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD de la finca afectada expedida con fecha próxima al pago (en caso de intereses de demora y sentencias no es necesario su aportación siempre que se le haya efectuado el pago del principal de dicha finca con anterioridad). En caso de no tener la finca registrada deberá aportar CERTIFICADO DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD INDICANDO QUE LA FINCA NO ESTÁ REGISTRADA, así como cualquier documentación que demuestre la propiedad de la misma.

2.- Solicitud original de transferencia firmada por todos los propietarios o en su caso por el representante, Si actúan por representación deberán aportar, además: Poder Notarial, ya sea general o especial (y fotocopias para su compulsión), siendo conveniente indicar en dicha solicitud un teléfono y/o correo electrónico de contacto. (Se adjunta modelo de solicitud).

3.- Fotocopia del D.N.I. o pasaporte, de todos los titulares de la finca afectada.

4.- Certificado de la Entidad bancaria donde se encuentre la cuenta en la que se va a realizar dicha transferencia, indicando dicha Entidad que existe la cuenta a nombre de los titulares del citado expediente, debiendo constar el código IBAN

En caso de ser arrendatario, deberá presentar contrato de arrendamiento.

Si la finca estuviera gravada por alguna carga, deberá ser acreditada su liberalización antes del pago.

En caso de fallecimiento de uno de los titulares deberá acreditarse la titularidad por herencia mediante la presentación de copia debidamente compulsada de testamento, declaración de herederos o aceptación de la herencia, así como copia de la presentación a efectos del impuesto de sucesiones.

Sevilla, 15 de junio 2022. LA HABILITADORA PAGADORA. Fdo.: M<sup>º</sup> Dolores Rueda Román. **Nº 64.430**

## JUNTA DE ANDALUCIA

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

#### CONVENIO O ACUERDO: SEVITAS SL MATERIAL DE SEGURIDAD

Expediente: 11/01/0123/2022

Fecha: 31/05/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MATIAS AGRAFOJO MARTINEZ

Código 11101312012019

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa SEVITAS S.L. MATERIAL DE SEGURIDAD con vigencia desde el 1 de enero 2022 a 31 de diciembre 2025, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 1-03-2022, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 29-03-2022, 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 SEVITAS S.L. MATERIAL DE SEGURIDAD, con vigencia desde el 1 de enero 2022 a 31 de diciembre 2025, 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 31 de mayo de 2022. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

#### CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA SEVITAS MATERIAL SEGURIDAD S.L.

#### CONTENIDO

##### CAPÍTULO I. CLAUSULAS GENERALES

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

Artículo 4.- UNIDAD DE CONVENIO.

Artículo 5.- COMISIÓN PARITARIA, NATURALEZA Y FUNCIONES.

##### CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 6.- RETRIBUCIONES Y REVISIONES.

Artículo 7.- ANTIGÜEDAD.

Artículo 8.- GRATIFICACIONES.

Artículo 9.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO.

Artículo 10.- ANTICIPOS.

Artículo 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 12.- SERVICIO 24 HORAS.

Artículo 13.- DIETAS.

Artículo 14.- KILOMETRAJE.

Artículo 15.- PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Artículo 16.- CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

##### CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 17.- JORNADA LABORAL.

Artículo 18.- DESCANSO SEMANAL DESCANSO SEMANAL.

Artículo 19.- JORNADAS ESPECIALES.

Artículo 20.- JORNADAS ESPECIALES DE ESTUDIOS.

Artículo 21.- VACACIONES.

Artículo 22.- REGISTRO DE JORNADA.

##### CAPÍTULO IV. CLAUSULAS DE TEMAS SOCIALES

Artículo 23.- LICENCIAS ESPECIALES.

Artículo 24.- EXCEDENCIAS.

Artículo 25.- AYUDA A LA ENSEÑANZA.

Artículo 26.- PRENDAS DE TRABAJO.

Artículo 27.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

Artículo 28.- SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 28.- (BIS)

Artículo 29.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

##### CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN

Artículo 30.- CLÁUSULA DE EMPLEO.

Artículo 31.- FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Artículo 32.- DURACIÓN DEL CONTRATO EVENTUAL.

Artículo 33.- PREMIO DE FIDELIDAD Y PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

Artículo 34.- ASIMILACIÓN DE CATEGORÍA.

Artículo 35.- MANTENIMIENTO DE PLANTILLAS.

Artículo 36.- ASCENSOS: TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

Artículo 37.- PLURIEMPLEO.

##### CAPÍTULO VI. ASUNTOS SINDICALES

Artículo 38.- GARANTÍAS SINDICALES.

##### CAPÍTULO VII. IGUALDAD

Artículo 39.- IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 39 bis.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

##### CAPÍTULO VIII. CLAUSULA DE DESCUELGO

Artículo 40.- CLAUSULA DE DESCUELGO.

##### CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41.- CRITERIOS GENERALES.

Artículo 42.- FALTAS LEVES.

Artículo 43.- FALTAS GRAVES.

Artículo 44.- FALTAS MUY GRAVES.

Artículo 45.- SANCIONES.

Artículo 46.- PRESCRIPCIÓN.

Artículo 47.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.

##### CAPÍTULO X. PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL

PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 48.- ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES.

Artículo 49.- ÓRGANO ESPECÍFICO DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE DEL SECTOR DEL METAL.

##### CAPÍTULO XI. INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 50.- INAPLICACIÓN.

#### DISPOSICIONES VARIAS

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### CAPÍTULO I. CLAUSULAS GENERALES

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Este Convenio afecta a la empresa SEVITAS MATERIAL SEGURIDAD S.L.

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

Las normas que se establecen afectan a la totalidad de los trabajadores/as, tanto fijos como eventuales, que presten sus servicios por cuenta de SEVITAS MATERIAL SEGURIDAD S.L.

Este Convenio afectará a todos los trabajadores/as de SEVITAS MATERIAL SEGURIDAD S.L. cualquiera que sea su categoría profesional, que durante el periodo de vigencia del presente Convenio presten sus servicios de forma y estén inscritos dentro del Código de Cuenta de Cotización de la provincia de Cádiz. Así como aquellos que se inscriban y se incorporen posteriormente a la plantilla de dicha empresa durante el periodo de vigencia del presente acuerdo.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

El periodo de aplicación de este Convenio comprenderá desde el 1 de enero de 2022 y teniendo vigencia hasta el día 31 de Diciembre del 2025.

Si ninguna de las partes denunciara el presente Convenio con una antelación, como mínimo, de dos meses, se prorrogará tácitamente por otro año, revisándose los conceptos económicos para dicho año de próroga.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores/as mientras no se negocie un nuevo Convenio.

Artículo 4.- UNIDAD DE CONVENIO.

Todo el articulado de este Convenio se considerará un todo indivisible y cualquier modificación en sus cláusulas, llevará a considerar de nuevo la totalidad del articulado.

Artículo 5.- COMISIÓN PARITARIA, NATURALEZA Y FUNCIONES.

La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes.

1.- Interpretación auténtica del Convenio.

2.- Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.

3.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

4.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

5.- Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Los escritos que sean dirigidos a la Comisión Paritaria respecto a estas funciones se podrán remitir al Local de la empresa que convocará a las partes.

#### COMPOSICIÓN.

La Comisión se compondrá de dos vocales, por cada una de ambas representaciones y en paridad de miembros.

Podrán nombrarse asesores por cada parte, los cuales tendrán voz pero no voto.

#### CONVOCATORIA.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados y, en segunda convocatoria, media hora más tarde, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

#### ACUERDOS.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad en la Comisión Paritaria del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien, no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

##### CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 6.- RETRIBUCIONES Y REVISIONES.

Los salarios desde el 1 de Enero del 2022 serán los establecidos en la Tabla Salarial que recoge el ANEXO. Dicha diferencia tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022, dicha Tabla Salarial servirá de base de cálculo como punto de partida para la del 2023.

Para el año 2023 se establece una subida salarial de 1%, para el año 2024 se establece una subida salarial de 1,5% y para el año 2025 se establece una subida salarial de 2%, todo ello en el convenio colectivo de la empresa Sevitas Material de Seguridad, S.L. con código de convenio 11101312012019.

Artículo 7.- ANTIGÜEDAD.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 3,75% sobre el salario correspondiente a la categoría en la que esté clasificado, siendo cuatro el número máximo de trienios que pueden ser alcanzados.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio que hayan superado los cuatro trienios tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio Colectivo, manteniendo el exceso de los cuatro trienios como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales. La limitación hasta los cuatro trienios del complemento de Antigüedad no impedirá que todos los trabajadores/as que, en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad lo continúen haciendo hasta su perfección, consolidando

esa nueva cuantía en los términos expresados anteriormente. El concepto resultante de la operación anterior, se llamará Antigüedad consolidada.

#### Artículo 8.- GRATIFICACIONES.

Los trabajadores/as recogidos por el presente Convenio percibirán, en el transcurso del año, cuatro gratificaciones extraordinarias que deberán hacerse efectivas los días 15 de Marzo, Julio, Octubre y Diciembre, o el día hábil anterior si alguna de dichas fechas fuera festiva.

El abono de las mismas se efectuará prorrateando, en función al tiempo trabajado de cada año natural, desde la fecha de su abono a la fecha del año siguiente que corresponda abonarse.

Estas gratificaciones se harán efectivas de acuerdo con las retribuciones señaladas para cada categoría en las tablas de salarios, incrementadas con el premio de antigüedad que corresponda al trabajador/ar. No obstante, los trabajadores/as que tuvieran establecido un salario superior al que se fija en el Convenio para su categoría, las percibirán con arreglo a este sueldo superior. Mediante acuerdo entre los representantes de los trabajadores/as y la empresa se podrá pactar el prorrateo de las gratificaciones en 12 mensualidades.

#### Artículo 9.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO.

Cuando ocurra cualquier tipo de enfermedad o accidente de carácter laboral, los productores afectados percibirán por cuenta de la empresa, la diferencia que hubiese entre las percepciones del Seguro del Sistema General de la Seguridad Social y su salario sueldo Convenio. Se entiende por salario sueldo Convenio, el Salario Base más la antigüedad. No obstante, los productores que tuvieran establecido un salario superior al que se fija en este Convenio para su categoría, las percibirán con arreglo a éste. Por lo que respecta a los casos de Accidente de Trabajo las cantidades que han de ser tenidas en cuenta vienen dadas por la propia legislación, y en función a la misma corresponderá, si procediese, el abono de diferencia por parte del Empresario.

La obligación de abonar esta diferencia será cada vez que esto ocurra y por todo el tiempo que dure la incapacidad temporal en los supuestos de accidente.

En los casos de baja por enfermedad, la obligación subsistirá únicamente durante el tiempo que el productor recibe la prestación económica por el Seguro de Enfermedad, con el límite de 18 meses.

Durante dicha situación, los trabajadores/as aceptarán la inspección médica que disponga la empresa.

#### Artículo 10.- ANTICIPOS.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir, en el plazo máximo de 5 días contados desde el momento en que lo solicite, anticipos a cuenta de su trabajo de hasta el 90% de la retribución mensual devengada. Todo lo establecido en el párrafo anterior será aplicable a la solicitud de anticipo de pagas extraordinarias, correspondientes a cada trimestre del año.

#### Artículo 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas que excedan del cómputo anual determinado para la jornada, tendrá la consideración de Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la total supresión de las horas extraordinarias habituales y su sustitución por nuevos puestos de trabajo. Por ello serán los Comités de Empresa, o Delegados de Personal y la empresa afectadas por el mismo, los que acordarán el reparto del cómputo anual de horas, así como acordarán la diferenciación entre horas extraordinarias estructurales y habituales, y el control de estas últimas para su sustitución por alguna de las modalidades de contratación en vigor y al efecto requerido.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerdan los siguientes criterios.

a.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros, otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: serán de obligatoria realización.

b.- Horas extraordinarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate y que de acuerdo con el párrafo tercero, podrá acordarse que sean sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

De conformidad con la normativa vigente en materia de cotización y seguridad social, se entienden por Estructurales las horas extraordinarias mencionadas en el apartado b).

La empresa afectadas por los ámbitos del Convenio, estarán obligadas a facilitar de manera mensual al Comité o Delegados de Personal, la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando sus causas así como la distribución por secciones o departamentos; y ambas partes determinarán la naturaleza de las horas extraordinarias de conformidad con la normativa vigente y con lo previsto en el párrafo anterior.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el Art. 35.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se registrará diariamente y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa se podrá compensar cada hora extraordinaria realizada por dos horas de descanso, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de su disfrute.

Las horas extras se pagaran según lo establecido en el apartado Conceptos Económicos de la Tabla Salarial.

Se respetaran los acuerdos entre trabajadores/as y Dirección de Empresa para los trabajos a jornada completa en sábado, domingo o festivos, servicios extraordinarios del Circuito de Velocidad de Jerez y otros casos similares.

#### Artículo 12.- SERVICIO 24 HORAS.

El/la trabajador/a que realice el servicio de atención telefónica 24 horas,

tendrá una compensación económica mensual cifrada en 350€. Las horas realizadas por la necesidad de desplazarse para atender al cliente en el lugar de la avería se abonarán según la Tabla Salarial que recoge el ANEXO.

#### Artículo 13.- DIETAS.

Todo el personal que tenga que realizar salidas fuera de la localidad en que radique la empresa, tendrá derecho a percibir las siguientes dietas.

Por almuerzo	13,80 €.
Por cena	13,80 €.
Por dormir	20,21 €.
Por desayuno	3,51 €.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Art. 83 de la vigente Ordenanza Laboral.

#### Artículo 14.- KILOMETRAJE.

Cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la localidad donde radique la empresa y utilice su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,24 € por kilómetro.

#### Artículo 15.- PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Se establece un Plus de asistencia y puntualidad consistente en 2,56 € diarios para todos los trabajadores/as sin distinción de categorías, que se abonarán por cada jornada completa de trabajo.

#### Artículo 16.- CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

Para la celebración de este modelo contractual se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que lo complementa. Se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 25 años. Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, podrá celebrarse esta modalidad contractual con menores de 30 años que carezcan de cualificación profesional.

1.- La duración mínima del contrato será de 1 año y la máxima de 3 años.

2.- Salarios.

- De 16 a 24 años: .....732,81€.

Estas cantidades se verán incrementadas en los mismos porcentajes que recojan los sucesivos convenios para el resto de los trabajadores/as.

Aquellos trabajadores/as con contrato de aprendizaje, que a la firma del presente convenio, estuviesen percibiendo un salario superior al establecido en este convenio, se le respetará, dicho salario, que se verá incrementado en los mismos porcentajes de subida del convenio.

### CAPITULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 17.- JORNADA LABORAL.

Durante toda la vigencia del convenio se fija una jornada laboral de 39 horas y media semanal de trabajo efectivo, lo que equivale a una jornada efectiva en cómputo anual de 1.800 horas.

#### Artículo 18.- DESCANSO SEMANAL DESCANSO SEMANAL.

El descanso semanal es el que establece el Artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 19.- JORNADAS ESPECIALES.

Se respetarán aquellos acuerdos establecidos entre empresa y trabajadores/as para la apertura de los establecimientos durante Semana Santa, Feria de Jerez, Navidad y Año Nuevo.

#### Artículo 20.- JORNADAS ESPECIALES DE ESTUDIOS.

Los trabajadores/as que acrediten estudios de cualquier materia que redunde en su mayor perfeccionamiento profesional o cultural en un centro oficial o privado reconocido, o bien convocados por las Centrales Sindicales para sus afiliados, con justificación y garantías suficientes, podrán disponer para este fin de la última hora de la jornada laboral que no podrá ser descontada de sus haberes.

En los casos en que el trabajador, por razones de horarios de los centros señalados en el párrafo anterior, precise de dos horas, se concederá por la empresa a tal fin, siendo a primera a cargo del trabajador y la segunda a cargo de la empresa.

#### Artículo 21.- VACACIONES.

El período normal de vacaciones retribuidas será de 22 días Hábiles. Aquellos trabajadores/as que lleven más de 5 años en la misma empresa, tendrán un complemento de 2 días Hábiles más. Los que lleven 10 años o más tendrán otros 2 días Hábiles más, es decir 26 días.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrá convenir en la división en dos del período total, disfrutándose al menos 21 días naturales ininterrumpidos entre los meses del 15 de junio al 15 de septiembre.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

#### Artículo 22.- REGISTRO DE JORNADA.

Registro horario. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio garantizarán el registro diario de jornada de todos los trabajadores/as y trabajadoras vinculados a las mismas mediante una relación laboral.

El establecimiento de una garantía de registro horario no supone alteración ni en la jornada ni en el horario de trabajo ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo en la plantilla de la empresa, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables así como por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral que se publica cada año. Además, las partes consideran que el registro ha de ser objetivo, fiable y accesible, además de plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como con la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, adecuación de jornada y prestación de servicios en

modelo de teletrabajo, todo ello en los términos que puedan estar establecidos en los pactos colectivos o contractuales aplicables a la persona trabajadora.

A la entrada en vigor de la presente regulación sectorial tengan ya establecido un sistema de registro de jornada, para toda la plantilla o para algún grupo o colectivo de la misma, seguirán aplicando el mismo, con las adaptaciones que fueran necesarias, en su caso para el cumplimiento de la citada norma legal y de este acuerdo, salvo que opten por la aplicación del modelo de organización y documentación del registro que se establece en el presente Convenio colectivo.

En cualquier caso, podrán pactarse acuerdos colectivos con la mayoría de la representación de los trabajadores/as en la misma con el objeto de desarrollar y/o complementar lo establecido en la presente regulación sectorial.

Modelo de registro. Con el fin de garantizar el registro diario de jornada, las empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras un método accesible, con el fin de que la propia persona trabajadora pueda registrar su jornada diaria de trabajo. Se entenderá por jornada diaria realizada por el trabajador el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera del mismo. Todo ello sin perjuicio de los permisos y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.

El tratamiento de datos de carácter personal derivado del sistema de registro de jornada deberá respetar lo previsto en las normas reguladoras de la protección de datos y, en particular, en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 87 a 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.

Funcionamiento del registro. Todas las personas de la plantilla deberán incorporar en el registro de trabajo, diaria y obligatoriamente, cada día de trabajo, la hora de inicio del mismo, la hora de finalización, y el número de horas trabajadas durante el día, descontando a tal efecto los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo. La diferencia entre las horas de trabajo señaladas y el tiempo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada se entenderá en todo caso, sin necesidad de acreditación adicional, que constituye tiempos de descanso o de no prestación efectiva de servicios. Todo ello sin perjuicio de los permisos, de la formación obligatoria y la formación legalmente exigible para el desempeño del puesto de trabajo y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo y durante toda la jornada por razón de su actividad laboral, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, registrándose como incidencia el "viaje de trabajo". Todo ello sin perjuicio de la validación posterior, en su caso, por parte de la empresa y de la persona trabajadora.

Obligación de registrar. La persona trabajadora tendrá obligación de completar los datos requeridos por la empresa para garantizar el registro de jornada, introduciendo de manera veraz los datos de inicio y finalización de la jornada y la duración de la jornada efectiva diaria de trabajo, descontado a tal efecto todos los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo.

Si la persona trabajadora no cumple con la obligación de cumplimentar los datos señalados, la empresa deberá requerirle para que lo haga, advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación, pero, en todo caso, y de forma excepcional, considerará que la jornada realmente realizada es la que habitualmente corresponde a la persona trabajadora aunque esta incidencia quedará registrada hasta su validación posterior.

Accesibilidad, información seguimiento del registro de jornada. Los trabajadores/as y las trabajadoras podrán acceder a su registro diario de jornada para consultar los datos a que se ha hecho referencia en los apartados anteriores.

Con carácter mensual la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores/as, el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación. La misma información, y en los mismos términos, se facilitará a los Delegados sindicales, en el ámbito de su representación, de conformidad con lo establecido en el artículo 10.2 y 3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### CAPÍTULO IV. CLAUSULAS DE TEMAS SOCIALES

##### Artículo 23.- LICENCIAS ESPECIALES.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar las licencias con sueldo, por los conceptos y durante los días que se relacionan con la debida justificación.

- a.- Matrimonio del trabajador/a, 15 días.
- b.- Necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admita demora, un máximo de 5 días.
- c.- Muerte o entierro del cónyuge, 5 días; de ascendientes, 3 días; del descendiente, 4 días; hermano del trabajador o su cónyuge, 2 días.
- d.- Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de 2 a 5 días, con justificación.
- e.- Nacimiento de hijo/a, 4 días.
- f.- Primera comunión de hijos/as, hermanos/as y nietos/as, cuando se celebren en días laborales, disfrutarán de 1 día.
- g.- Por asuntos de deber público o sindical, el tiempo necesario debidamente justificado.
- h.- Por cambio de domicilio habitual, 2 días.

Las anteriores licencias, en los casos que procedan, se entenderán aplicables a las parejas de hecho legalmente reconocidas.

En los casos a que se refiere el apartado b) se otorgará la licencia, demostrada la indudable necesidad.

La concesión de las licencias corresponde al empresario/a o a la persona en quien delegue, en el caso a que se refiere en los apartados a) y al jefe inmediato del solicitante, si lo hubiese, en los apartados b) y c). En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) antes indicados, la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas falsas.

En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 24. - EXCEDENCIAS.

Los trabajadores/as que acrediten la realización de estudios en toda clase de centros reconocidos, tendrán derecho a pedir excedencias con este fin, conservando la opción al puesto de trabajo y antigüedad que tenía al pedir la misma, siempre que se reintegre a la empresa dentro de los dos meses siguientes al término de los estudios. Igualmente, la empresa, en caso de necesidad, podrá ocupar en sus puestos de trabajos a los excedentes que lo deseen en los periodos de vacaciones superiores a 15 días.

El trabajador/a con antigüedad en la empresa superior a un año, tendrá derecho obligatoriamente a excedencia voluntaria por período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

##### Artículo 25.- AYUDA A LA ENSEÑANZA.

La empresa se obligará a crear una ayuda a la enseñanza que se regulará por las siguientes normas.

Se abonarán las siguientes cantidades por el mes en el que cursen estudios en Centros de Enseñanza Oficiales o particulares reconocidos:

A todos los productores con hijos con edades comprendidas entre 4 y 18 años (ambos inclusive) la cantidad de 10,92€ al mes, por hijo o hija.

La cantidad citada anteriormente se abonará en los meses de Octubre a Junio (ambos inclusive) y hasta que la gratuidad sea efectiva.

##### Artículo 26. - PRENDAS DE TRABAJO.

A los trabajadores/as que afecta el presente Convenio y que por su ocupación o función necesite usar prendas de trabajo les serán entregadas por la empresa 3 unidades adecuadas a su tarea, que serán renovadas cada una, cada 4 meses previa entrega de la prenda usada. Los productores que reciban prendas de trabajo, deberán hacer

Uso de ellas en las horas que dure el mismo. En caso de incumplimiento, se requerirá la intervención de la Inspección de Trabajo.

##### Artículo 27.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

La empresa está obligada a efectuar un Seguro de Vida que recogerá las siguientes garantías para cada trabajador/a.

Por muerte natural e invalidez permanente absoluta	9.042,70 €.
Por invalidez permanente total	9.042,70 €.
Por muerte causada por accidente de trabajo	18.085,99 €.
Por muerte causada por accidente de circulación	27.128,16 €.

Estas cuantías serán de aplicación una vez sea publicado el convenio colectivo en el B.O.P.

##### Artículo 28. - SEGURIDAD E HIGIENE.

Los representantes de personal, junto con los empresarios, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene, y de forma específica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, así como a los reglamentos que la desarrollan.

En las empresas de más de 50 trabajadores/as acogidas a este convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud provincial que estará integrada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores/as en igual número, el cual será un órgano colegiado.

Cuando una empresa tenga designado un Delegado de Prevención para diferentes centros de trabajo y el mismo tenga que desplazarse para desarrollar las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo en su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,24 euros por kilómetro.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una información teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre en jornada de trabajo, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as. Se garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo o cambios en la evaluación de riesgos de la empresa.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Las empresas están obligadas a realizar un reconocimiento médico específico y acorde a las características del puesto de trabajo, a todos los trabajadores/as cada año, el gasto de los mismos correrá a cargo de la empresa. Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores/as al utilizarlos.

La utilización del equipo de trabajo o maquinaria, los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación serán realizados por los trabajadores/as específicamente capacitados para ello.

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores/as equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Todos los trabajadores/as con relación de trabajos temporales o de duración determinada, así como los contratos por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/as afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante, lo anterior, el empresario y las personas y órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para del desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prorrogado más allá de la finalización de la relación laboral.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as de llevaran a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

El empresario adaptará el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud, con especial consideración de aquellos trabajadores/as que desarrollen una enfermedad.

#### Artículo 28 (BIS).-

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

Los trabajadores/as disfrutarán de un permiso de maternidad/paternidad de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El tiempo de este permiso será a elección de los trabajadores/as, siempre que al menos seis semanas sean disfrutadas inmediatamente después del parto.

Las trabajadoras/es por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral o bien acumularlo en jornadas completas. Para aquellos trabajadores/as que cumplan con la jornada máxima legal establecida en el convenio podrán acumularla en 15 días laborales.

Las vacaciones que no hubiesen sido disfrutadas el año anterior, por motivos de cualquier baja relacionada con la maternidad o el embarazo y las del año en que finaliza la baja maternal se disfrutarán a continuación de esta o de los días de lactancia si optase la trabajadora por acumulada, salvo pacto entre las partes.

Los trabajadores/as que tengan a su cuidado directo algún menor de doce años a un minusválido físico, psíquico o sensorial o un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a:

- 1.- Una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- 2.- La concreción horaria y la determinación de la cuantía de la reducción de jornada, será potestad de la trabajadora o del trabajador, esté dentro de su jornada ordinaria. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración máxima de tres años para atender al cuidado de cada hijo, teniendo derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, durante el primer año de la excedencia o si se disfruta de forma continuada o fraccionada.

En cualquier caso la empresa velarán por la aplicación del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 29.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

Las trabajadoras disfrutarán de un permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El tiempo de este permiso será a elección de la trabajadora, siempre que al menos seis semanas sean disfrutadas inmediatamente después del parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen y sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral o bien acumularlo en jornadas completas. Para aquellos trabajadores/as que cumplan con la jornada máxima legal establecida en el convenio podrán acumularla en 15 días laborales.

Las vacaciones que no hubiesen sido disfrutadas el año anterior, por motivos de cualquier baja relacionada con la maternidad o el embarazo y las del año en que finaliza la baja maternal se disfrutarán a continuación de esta o de los días de lactancia si optase la trabajadora por acumulada, salvo pacto entre las partes.

Los trabajadores/as que tengan a su cuidado directo algún menor de doce años a un minusválido físico, psíquico o sensorial o un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a:

- 1.- Una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- 2.- La determinación de la cuantía de la reducción de jornada será potestad de la trabajadora o del trabajador.
- 3.- La concreción horaria se determinará mediante acuerdo entre las partes, empresa y trabajador/a, y siempre ha de estar dentro de su jornada ordinaria.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración máxima de tres años para atender al cuidado de cada hijo, teniendo derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, durante el primer año de la excedencia o si se disfruta de forma continuada o fraccionada.

En cualquier caso, las empresas velarán por la aplicación del artículo 37 del estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN

#### Artículo 30. - CLÁUSULA DE EMPLEO.

La empresa no podrá efectuar ningún tipo de contrataciones de las establecidas por la Ley o posibles nuevas modalidades, en un porcentaje que sea superior al 30% de la plantilla fija de la empresa. La empresa, en período de Campaña de Ventas Especiales, podrá acordar con los Representantes de los trabajadores/as, superar el límite del porcentaje del 30% establecido sobre la plantilla fija de la empresa.

A la liquidación de cualquiera de estos contratos, salvo el indefinido, la empresa abonará a los trabajadores/as afectados, junto a la liquidación de dichos contratos, un día de salario por mes trabajado.

#### Artículo 31.- FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

De conformidad con lo dispuesto en el RD Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida, previsto en dicha disposición.

Si la empresa lleva a cabo contrataciones con carácter indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrá acogerse al conjunto de incentivos que regulados por el Decreto 149/2005, de 14 de junio y el Decreto 58/2007, de 6 de marzo, ambos de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Igualmente, si la empresa lleva a cabo las acciones de apoyo directo a la creación de empleo contenidas en el Acuerdo de 15 de mayo de 2007, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, por el que se aprueban los planes de actuaciones territoriales integrales preferentes para el empleo de las zonas de la provincia de Cádiz incluidas en el mismo (Bajo Guadalquivir, la Bahía de Cádiz y el Campo de Gibraltar), podrán acogerse a las previsiones contenidas en la citada normativa y al resto que le sea de aplicación por la que se regulan los incentivos recogidos en el PLAN ATIPE.

#### Artículo 32.- DURACIÓN DEL CONTRATO EVENTUAL.

Respecto a los límites establecidos, en la cláusula de empleo de este Convenio y, dada las características de los ciclos de contratación y producción existentes en el sector, el Contrato eventual por Circunstancias de la Producción, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18.

#### Artículo 33.- PREMIO DE FIDELIDAD Y PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores/as en la empresa, se pacta que aquellos trabajadores/as que cesen voluntariamente en la misma, con edad comprendida entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez de una cuantía de 6 mensualidades Convenio.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores/as que cesen en la empresa por motivos de despidos o causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que:

- a.- las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y no tienen en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador/a de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.
- b.- Jubilación anticipada: La empresa se obliga a sustituir a aquel trabajador/a que al cumplir los 64 años de edad, solicite la jubilación basándose en el cumplimiento de la ley 12/2001 y de acuerdo en lo dispuesto en el real decreto 1194/85, con el 100% de sus derechos pasivos por otro trabajador que esté inscrito en la Oficina de Empleo, con un contrato de modalidades vigentes, excepto el contrato de trabajo a tiempo parcial y el eventual por circunstancia de la producción, y con un periodo mínimo de duración, en todo caso superior al año.

Los trabajadores/as acogidos al presente convenio colectivo podrán solicitar la jubilación anticipada a tenor en lo dispuesto en la ley 14/2005 de 1 de julio que establece una disposición décima en E.T., siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la citada norma, simultáneamente a la solicitud de jubilación, la empresa contratara a tantos trabajadores/as como bajas producidas mediante la transformación de contratos temporales en indefinidos o la contratación de nuevos trabajadores/as que sean jóvenes o perceptores del subsidio de desempleo.

c.- Contrato de Relevó: El Contrato de Relevó se aplicará cuando el trabajador/a que lo solicite tenga al menos 60 años y reúna las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, pudiendo reducir su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo del 25% y un máximo de 85% de aquellos. En este caso, la empresa está obligada a contratar a otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, mediante un contrato a tiempo parcial a fin de cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que sustituye. Todo ello de conformidad del artículo 12 del E.T., según redacción dado por el Real Decreto 1131/2002.

**Artículo 34. - ASIMILACIÓN DE CATEGORÍA.**

Los oficiales de 3ª con 3 años de antigüedad en esa categoría pasarán a oficial de 2ª, los oficiales de 2ª con 3 años de antigüedad en esa categoría pasarán a oficial de 1ª. Para la materialización de esos ascensos será necesario superar las pruebas de aptitud establecidas por el empresario y los representantes de los trabajadores/as.

**Artículo 35. - MANTENIMIENTO DE PLANTILLAS.**

Las vacantes que se produzcan por muerte o invalidez absoluta, deberán ser cubiertas con trabajadores/as procedentes de la Oficina de Empleo y contratos de duración mínima de 12 meses ininterrumpidos, y con exclusión de la modalidad de contratación a tiempo parcial.

**Artículo 36. - ASCENSOS: TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.**

1.- El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2.- Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores/as.

**Artículo 37. - PLURIEMPLEO.**

Como norma general, las partes firmantes del presente Convenio estiman necesario erradicar el pluriempleo.

Para la efectividad de este control es preciso el cumplimiento exacto del Art. 64.1.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, que establece el requisito de dar a conocer a los representantes de los trabajadores/as los Boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de Contratos de Trabajo que se utilicen en la empresa y documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Igualmente, ambas partes estiman necesario se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la Legislación Vigente en los casos de trabajadores/as no dados de alta en la Seguridad Social en una Empresa, por estar cotizando en otra.

**CAPÍTULO VI. ASUNTOS SINDICALES****Artículo 38. - GARANTÍAS SINDICALES.**

La acción sindical en la empresa se regulará por la Legislación Vigente y el Acuerdo Interconfederal publicado en el B.O.E. nº 24 del 11 de Enero de 1.980, de conformidad con lo dispuesto en el AI.

Las horas previstas en el Art. 68 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se acumularán en cómputo trimestral.

Asimismo, no se computarán, dentro del baremo de horas establecido en el precepto legal antes mencionado, las horas invertidas en el seno de la Empresa en negociaciones con el Empresario, previa petición escrita dirigida al mismo.

**DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL.** - De acuerdo con el apartado 2º del Art. 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, cualquier trabajador/a, individualmente, tendrá derecho a solicitar y obtener de su empresa que se le descuente en nómina, en concepto de Cuota Sindical, la cantidad que corresponda.

El trabajador/a interesado en el citado descuento mensual, remitirá a la Empresa un escrito en el que se concretará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, la Central Sindical a la que pertenece y la cuenta corriente y entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

**CAPÍTULO VII IGUALDAD****Artículo 39. IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia afectarán por igual a todos los sexos. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, un Plan de Igualdad, con la RLT de los/as trabajadores/as, en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

**ARTICULO 39 bis.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**

La Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el estatuto de los trabajadores y la ley de prevención de riesgos laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso sexual, psicológico y por razón de sexo donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Estas medidas se negociarán con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La RLT deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieren conocimiento y que pudieran propiciarlos.

**CAPÍTULO VIII CLAUSULA DE DESCUELGUIE****Artículo 40. - CLAUSULA DE DESCUELGUIE**

Las partes legitimadas conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, podrán proceder previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo en las materias y forma establecida en el artículo 82.3 de dicho texto legal.

**CAPÍTULO IX Régimen disciplinario****Artículo 41. CRITERIOS GENERALES.**

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/as y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Se instruirá expediente sancionador cuando se presuma que los hechos que motivaron el mismo puedan ser susceptibles de falta grave o muy grave. El expediente se notificará al trabajador mediante escrito concediendo el plazo de 5 días hábiles para que realice alegaciones. Una vez que se efectúen las alegaciones o transcurra el plazo de 5 días se realizarán cuantas pruebas sean necesarias para esclarecer los hechos. Teniendo obligación de resolver el procedimiento en el plazo de 10 días hábiles. Finalmente se notificará la resolución al trabajador afectado.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del presente Convenio.

**Artículo 42. FALTAS LEVES.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- f) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- g) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- h) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- i) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- j) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- k) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

**Artículo 43. FALTAS GRAVES.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores/as, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán

aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportarse riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

#### Artículo. 44. FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice

trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pudiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

#### Artículo. 45. SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves.

- Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Por faltas graves.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

- Despido.

#### Artículo. 46. PRESCRIPCIÓN.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo. 47. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores/as la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual y acoso sexual por razón de sexo en el trabajo en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

#### CAPÍTULO X PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL

##### PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

#### Artículo. 48. ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se declara el contenido mínimo de los convenios colectivos, en su apartado c), los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a un órgano independiente del apartado e) Comisión Paritaria.

Se establece la sumisión al SERCLA de los conflictos colectivos y determinados conflictos individuales.

El personal y la empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos bajo las contenidas en la Resolución de 2 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del acuerdo por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla el Acuerdo interprofesional sobre resolución extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el acuerdo interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales

Las organizaciones firmantes del Convenio Estatal se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC).

La adhesión se realiza para la solución de conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación de este Convenio, así como para los tipos de conflictos laborales que regula el artículo 4 del ASAC en los términos y procedimientos establecidos en dicho Acuerdo.

Las partes negociadoras acuerdan que a efectos de lo establecido en el artículo 85.3 del ET, el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

#### Artículo. 49. ÓRGANO ESPECÍFICO DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE DEL SECTOR DEL METAL.

1. Constitución. –La Comisión Paritaria del Sector del Metal se constituye en órgano específico de mediación y arbitraje, dentro del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en virtud de lo establecido en el artículo 6.4 del VASAC. La Comisión de Seguimiento del V ASAC, con fecha 8 de mayo de 2012, reconoció dicho papel de la Comisión Paritaria del Sector del Metal como órgano específico de mediación de arbitraje.

Podrán someterse al Órgano Específico los conflictos y discrepancias señalados en el apartado 2 siguiente, siempre que se susciten en empresas, grupos de empresas o empresas vinculadas, que cuenten con centros de trabajo radicados en más de una Comunidad Autónoma

2. Competencias. –Cuando la Comisión Paritaria actúe como Órgano Específico dentro del SIMA, tendrá las competencias previstas en el V ASAC.

El Órgano Específico intervendrá para la solución de los conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación de este Convenio, así como para los tipos de conflictos laborales que regula el artículo 4 del ASAC en los términos y procedimientos establecidos en dicho Acuerdo.

3. Procedimiento de solución de conflictos de mediación. –El Órgano Específico en materia de procedimiento, formalidades y plazos se regirá por lo dispuesto en el Capítulo II del V ASAC.

En los conflictos señalados la mediación planteada ante el Órgano Específico, agota la mediación en el SIMA.

#### 4. Procedimiento de arbitraje:

a. El procedimiento de arbitraje sólo será posible por acuerdo de ambas partes, debiendo promoverse a través de petición escrita dirigida al Órgano Específico, en la que consten al menos: nombre del árbitro o árbitros designados, compromiso de aceptación de la decisión arbitral, domicilio de las partes afectadas, fecha y firma de las partes.

b. Se remitirá copia del compromiso arbitral al Órgano Específico, así como a la Autoridad Laboral competente a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo arbitral.

c. En materia de arbitraje se seguirá el procedimiento, formalidades y plazos establecidos en el Capítulo III del V ASAC.

#### CAPÍTULO XI INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

##### Artículo. 49. INAPLICACIÓN.

Las partes legitimadas conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, podrán proceder previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo en las materias y forma establecida en el artículo 82.3 de dicho texto legal.

El procedimiento específico para la inaplicación de las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo y para la resolución de conflictos será el siguiente:

– Las partes harán constar por escrito y separadamente a la Comisión Paritaria del Sector del Metal las divergencias que mantienen, gestiones llevadas a cabo para solucionarlas y puntos concretos sobre los que interesa la mediación.

– La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo más breve posible, pudiendo recabar la comparecencia de ambas partes implicadas al objeto de una mejor instrucción. En los supuestos establecidos en el artículo 82.3 ET dicho plazo para la reunión será de cuatro días desde la recepción de la documentación.

– La resolución se formalizará por escrito, debiendo ser suscrita por las partes implicadas y los miembros de la Comisión Paritaria.

– La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

#### DISPOSICIONES VARIAS

A. El presente Convenio se declara que ha sido elaborado por libre acuerdo entre las partes, cuyas voluntades han sido emitidas por sus respectivas representaciones.

B. Las condiciones más beneficiosas de cualquier clase y naturaleza que disfrute el personal con anterioridad a la fecha de este Convenio, o puedan establecerse en lo sucesivo por disposiciones reglamentarias, podrán ser absorbidas por el mismo hasta la cuantía posible, compensándose con las percepciones establecidas en el presente Convenio, con excepción de las Pagas Extraordinarias, que se abonarán, en todo caso, en la cuantía del presente Convenio y, en su caso, por el mayor sueldo que se haya percibido hasta la fecha en nómina, no afectándole en consecuencia a estas pagas extras la absorción establecida en este apartado.

C. Las condiciones establecidas en este Convenio son, en su conjunto, más favorables que las mínimas legales que al productor le corresponden.

D. El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo al Jefe de ésta con 7 días de anticipación a la fecha que haya de dejar de prestar sus servicios, por escrito y con acuse de recibo, siendo el plazo de 15 días para el caso de Jefes y Encargados.

En caso contrario, se descontarán de la liquidación el importe correspondiente a los días no preavisados.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### D.T. 1ª.

Las mejoras establecidas en los conceptos económicos y en la tabla de salarios del presente Convenio, tendrán efecto retroactivo desde el 1 de enero del 2022.

##### D.T. 2ª.

Aquellos trabajadores/as con contrato formativo, que a la firma del presente Convenio estuviesen percibiendo un salario superior al establecido en este Convenio, se les respetará dicho salario, y se les incrementará con los mismos porcentajes que recoge el Convenio para el resto de los trabajadores/a

#### TABLA SALARIAL Y CATEGORÍAS PROFESIONALES AÑO 2022

TABLA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA SEVITAS 2022	
GRUPO PRIMERO PERSONAL TÉCNICO TITULADO	SUELDO BASE MES €
CATEGORÍAS	
Titulado/a de Grado Superior	1290,07
Titulado/a de Grado Medio	1177,48
GRUPO SEGUNDO PERSONAL TÉCNICO TITULADO	SUELDO BASE MES €
CATEGORÍAS	
Director/a	1364,01
Jefe/a de División	1272,30
Jefe/a de Personal	1254,01
Encargado/a General	1254,01
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	
CATEGORÍAS	
GRUPO TERCERO PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO	SUELDO BASE MES €
CATEGORÍAS	
Director/a	1364,01
Jefe/a Administrativo/a	1202,73
Jefe/a de Ventas	1254,01
Comercial	1041,27
Jefe/a de Compras	1254,01
Jefe/a de Sección	1254,01
GRUPO CUARTO PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES	SUELDO BASE MES €
CATEGORÍAS	
Jefe/a de Almacén	1041,27
Jefe/a de Taller	1041,27
Profesional de Oficio de 1ª A	1121,32
Profesional de Oficio de 2ª A	1078,95
Profesional de Oficio de 3ª A	1064,11
Auxiliar Administrativo/a	1019,38
Profesional de Oficio de 1ª	1019,38
Profesional de Oficio de 2ª	980,87
Profesional de Oficio de 3ª	967,38
PERSONAL SUBALTERNO	
CATEGORÍAS	
Personal de Limpieza (por horas)	6,18
CONCEPTOS ECONÓMICOS	
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO	SUELDO BASE MES €
trabajadores/as mayores de 18 años	1000
ART.11 HORAS EXTRAORDINARIAS	
Hora extra normal de lunes a viernes	10€
Hora extra nocturna de lunes a viernes	20€
Hora extra normal sábado, domingo y festivo	20€
Hora extra nocturna sábado, domingo y festivo	40€
ART.12 SERVICIO 24 HORAS	
Mensualmente	350€
ART.13.- DIETAS	
Por almuerzo	13,80€
Por cena	13,80€
Por dormir	20,21€
Por desayuno	3,51€
ART.14.- PLUS ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	
Por día de asistencia	2,56€
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS	
Salario de 16 a 24 años	732,81€
ART.23- AYUDA A LA ENSEÑANZA	
Hijos/a en edades entre 4 y 18	10,92€

Firmas.

Nº 62.051

**DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ**

**AREA DE VICEPRESIDENCIA 2ª, TRANSICION ECOLOGICA Y DESARROLLO URBANO SOSTENIBLE EDUCACION AMBIENTAL**

Francisco Javier Vidal, Vicepresidente Segundo, Diputado Delegado del Área de Transición Ecológica y Desarrollo Urbano Sostenible, en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 34.2 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, he resuelto dictar con esta fecha el siguiente

**DECRETO**

Con fecha 16/02/2022 se publica en el Boletín oficial de la Provincia de Cádiz (BOP), el Decreto MAMBI-00014-2022 dictado por el Diputado del Área de Transición Ecológica y Desarrollo Urbano Sostenible, por el que se aprueban las Bases reguladoras de la Convocatoria Pública de la primera edición del concurso "PREMIO PROVINCIAL AL MEJOR HUERTO EDUCATIVO", promovido por el Área de Transición Ecológica y Desarrollo Urbano Sostenible de la Diputación Provincial de Cádiz, se aprueba su convocatoria pública y se ordena su publicación en el BOP, en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos, y en la pagina web de la Diputación Provincial de Cádiz.

Se establecen cuatro categorías de premio:

1. Centros de Educación Infantil y/o Primaria.
2. Educación Secundaria, Bachillerato, Ciclos formativos y Educación Superior.
3. Centros de Educación Especial.
4. Entidades sociales en los que se incluyen las Asociaciones y Fundaciones de acuerdo con estas Bases que rigen el Concurso.

Para optar a las tres primeras categorías del premio los centros educativos deben haber desarrollado a lo largo del curso escolar una experiencia relacionada con el huerto ecológico cuyo objetivo sea generar un proyecto educativo indisciplinar y transversal, a través del conocimiento y practica de la ecología desde la Educación Ambiental.

En la categoría cuarta, podrán optar al premio todas aquellas Entidades Sociales que hayan desarrollado una experiencia relacionada con la agricultura social y cuyo objetivo sea generar un proyecto educativo, formativo, de inserción laboral, inclusión social o de mejora de la salud física y mental de las personas, a través del conocimiento y practica de la agroecología desde la Educación Ambiental.

Con fecha 31/03/2022 se dicta Decreto EAMBI-00004-2022 por el Diputado del Área de Transición Ecológica y Desarrollo Urbano Sostenible por el que se aprueba la siguiente relación de centros y colectivos admitidos definitivamente para participar en la primera edición del concurso "PREMIO PROVINCIAL AL MEJOR HUERTO EDUCATIVO":

Nº	Centro o colectivo solicitante.	Localidad.	Categoría del premio a la que opta.
1	Fundación Esperanza en Acción.	Chiclana de la Frontera.	4. Entidades sociales.
2	FAEM	Cádiz.	4. Entidades sociales.
3	CEIP Profesor Tierno Galván.	Cádiz.	1. Centros de Educación Infantil y/o Primaria.
4	IES Pedro Muñoz Seca	El Puerto de Santa María.	2. Educación Secundaria, Bachillerato, Ciclos formativos y Educación Superior.
5	CDPEE Virgen del Pilar.	Sanlúcar de Barrameda.	3. Centros de Educación Especial.
6	CEIP Andrés de Ribera.	Jerez de la Frontera.	1. Centros de Educación Infantil y/o Primaria.
7	AFANAS Cádiz.	Cádiz.	3. Centros de Educación Especial.
8	IES Columela	Cádiz	2. Educación Secundaria, Bachillerato, Ciclos formativos y Educación Superior.
9	Ludoteca Gamonin	Ubrique	1. Centros de Educación Infantil y/o Primaria.

y por el que se inadmiten provisionalmente para participar en la primera edición del concurso "PREMIO PROVINCIAL AL MEJOR HUERTO EDUCATIVO 2022", los siguientes centros abriéndose un plazo de DIEZ DIAS para que subsanen la presentación de la documentación exigida en la convocatoria mediante los medios preceptivos, de lo contrario se entenderá que desisten de su solicitud, conforme a lo establecido en el artículo 68.1 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas:

Nº	Centro educativo solicitante.	Localidad.	Objeto de subsanación.
1	CEIP El Santiscal	Arcos de la Frontera	Debe subsanar presentación de Memoria, Certificado de representación, NIF del solicitante y NIF del representante.
2	IES Cornelio Balbo	Cádiz	Debe subsanar presentación de Certificado de representación.
3	CEIP Sericicola.	El Puerto de Santa María.	Debe subsanar presentación de Certificado de representación, NIF del solicitante y NIF del representante.
4	IES La Caleta	Cádiz	Debe subsanar presentación de Certificado de representación y NIF del representante.

Con fecha 27/04/2022 se dicta Decreto EAMBI-00007-2022 por el Diputado del Área de Transición Ecológica y Desarrollo Urbano Sostenible por el que se aprueba

la siguiente relación de centros admitidos definitivamente para participar en la primera edición del concurso "PREMIO PROVINCIAL AL MEJOR HUERTO EDUCATIVO 2022", por haber aportado la documentación a subsanar en tiempo y forma:

Nº	Centro o colectivo solicitante.	Localidad.	Nº Registro y fecha de entrada se la solicitud.	Categoría del premio a la que opta.
1	IES LA CALETA	Cádiz	2022040872E 19/04/2022	2. Educación Secundaria, Bachillerato, Ciclos formativos y Educación Superior.

y se inadmite definitivamente la participación de los siguientes centros educativos en la primera edición del concurso "PREMIO PROVINCIAL AL MEJOR HUERTO EDUCATIVO" por no haber aportado la documentación a subsanar.

Nº	Centro o colectivo solicitante.	Localidad.	Motivo de inadmisión
1	CEIP El Santiscal	Arcos de la Frontera	No subsanar presentación de Memoria, Certificado de representación, NIF del solicitante y NIF del representante.
2	IES Cornelio Balbo	Cádiz	No subsanar presentación de Certificado de representación.
3	CEIP Sericicola.	El Puerto de Santa María.	No subsanar presentación de Certificado de representación, NIF del solicitante y NIF del representante.

Con fecha 19/05/2022 se dicta Decreto EAMBI-00012-2022 por el Diputado del Área de Transición Ecológica y Desarrollo Urbano Sostenible, por el que se admite a trámite y estima el recurso potestativo de reposición presentado el 10/05/2022 por el IES Cornelio Balbo, frente al decreto EAMBI-00007-2022 dictado el 31/03/2022, en el que se inadmitía definitivamente su participación en el concurso "PREMIO PROVINCIAL AL MEJOR HUERTO EDUCATIVO 2022", por no subsanar la presentación de la documentación preceptiva. Se da por presentada en tiempo y forma la siguiente subsanación:

Nº	Centro o colectivo solicitante.	Localidad.	Nº Registro y fecha de entrada de la subsanación.	Documentación subsanada
1	IES Cornelio Balbo	Cádiz	2022038236E 09/04/2022	Certificado de representación.

y se admite la participación definitivamente del siguiente centro educativo en el citado concurso por haber realizado su solicitud según lo establecido en las bases reguladoras del mismo, aportado y subsanado toda la documentación exigida:

Nº	Centro o colectivo solicitante.	Localidad.	Nº Registro y fecha de entrada de la subsanación.	Categoría del premio a la que opta.
1	IES Cornelio Balbo	Cádiz	2022038236E 09/04/2022	2. Educación Secundaria, Bachillerato, Ciclos formativos y Educación Superior.

Las solicitudes recibidas y admitidas a la participación de la Convocatoria Pública de la primera edición del concurso "PREMIO PROVINCIAL AL MEJOR HUERTO EDUCATIVO 2022" se evalúan por la Comisión de Valoración, según lo dispuesto en la base 12.2, y bajo los criterios objetivos establecidos en la base 12.3.

Una vez analizada por la Comisión de Valoración la documentación presentada por los centros y colectivos que han sido admitidos para participar en el concurso según decretos EAMBI-00004-2022, EAMBI-00007-2022 y EAMBI-00012-2022 en el concurso "PREMIO PROVINCIAL AL MEJOR HUERTO EDUCATIVO 2022", y visto el informe técnico emitido a tal efecto con fecha 02/06/2022

**RESUELVO:**

PRIMERO: Otorgar las siguientes puntuaciones a las candidaturas cuya participación han sido admitidas por los decretos EAMBI-00004-2022, EAMBI-00007-2022 y EAMBI-00012-2022, dictados por el Diputado Delegado del Área de Transición Ecológica y Desarrollo Urbano Sostenible de la Diputación Provincial de Cádiz, en el concurso "PREMIO PROVINCIAL AL MEJOR HUERTO EDUCATIVO 2022", según los criterios de valoración establecidos en la base 12.3 de la Bases Reguladoras de la convocatoria, publicadas en el BOP n.º 36 y fecha 16/02/2022.

Centro/colectivo-Localidad- Categoría de premio: Fundación Esperanza en Acción-Chiclana de la Fra. Categoría 4. Entidades Sociales
Puntuaciones obtenidas
Años de participación en el Programa de Huertos Educativos de la Diputación. 1 año (1 punto).
Descripción de las zonas de cultivo. Suelo directo (2 puntos).
Técnicas agroecológicas basadas en la sostenibilidad y el fomento de la biodiversidad.
Técnicas de ahorro de agua en los cultivos
. Riego por goteo (3 puntos)
Mejoras de suelo y de cultivo
. No hay mejora del suelo (0 puntos)
. Uso de abonos orgánicos (3 puntos)
. Uso de humus de lombriz (4 puntos)

. Uso de abono verde (5 puntos)
. Asociación de cultivos (4 puntos)
. Rotación de cultivos (4 puntos)
Control y manejo de plagas.
. Métodos físicos (2 puntos)
. Uso de biopreparados (2 puntos)
. Asociación de cultivos (2 puntos)
. Uso de plantas aromáticas (2 puntos)
Mejora de la biodiversidad
. Uso de setos de flores o uso de flores asociadas al cultivo (2 puntos)
Aprovechamiento de residuos y desechos orgánicos
. Aporte de materia vegetal seca procedente del huerto o de las propias instalaciones (2 puntos)
Prácticas e iniciativas que otorguen un carácter innovador al proyecto de huerto educativo.
. Hay innovaciones (4 puntos)
Plan de comunicación y difusión del proyecto.
. Cuenta con redes sociales (3 puntos)
Centro/colectivo-Localidad- Categoría de premio: FAEM- Cádiz Categoría 4. Entidades Sociales
Puntuaciones obtenidas
Años de participación en el Programa de Huertos Educativos de la Diputación.
. Mas de dos años (4 puntos)
Descripción de las zonas de cultivo.
. Suelo Directo (2 puntos)
. Macetohuertos: (2 puntos)
. Bancales elevados (2 puntos)
Técnicas agroecológicas basadas en la sostenibilidad y el fomento de la biodiversidad.
Técnicas de ahorro de agua en los cultivos
. Riego por goteo (3 puntos)
. Acolchado biodegradable (3 puntos)
Mejoras de suelo y de cultivo
. Uso de abonos orgánicos (3 puntos)
. Uso de humus de lombriz (4 puntos)
. Uso de biopreparados estimulantes (4 puntos)
. Asociación de cultivos (4 puntos)
. Rotación de cultivos (4 puntos)
Control y manejo de plagas.
. Métodos físicos (2 puntos)
. Uso de biopreparados (2 puntos)
. Asociación de cultivos (2 puntos)
. Uso de plantas aromáticas (2 puntos)
Mejora de la biodiversidad
. Uso de setos de flores o uso de flores asociadas al cultivo (2 puntos)
Aprovechamiento de residuos y desechos orgánicos
. Compostera (2 puntos)
. Aporte de materia vegetal seca procedente del huerto o de las propias instalaciones (2 puntos)
Prácticas e iniciativas que otorguen un carácter innovador al proyecto de huerto educativo.
. Hay innovaciones (4 puntos)
Plan de comunicación y difusión del proyecto.
. Cuenta con redes sociales (3 puntos)
Centro/colectivo-Localidad- Categoría de premio: CEIP Profesor Tierno Galván. Cádiz. Categoría 1. Centros de Educación Infantil y/o Primaria.
Puntuaciones obtenidas
Años de participación en el Programa de Huertos Educativos de la Diputación.
. Más de 2 años (4 puntos)
Descripción de las zonas de cultivo.
. Suelo directo (2 puntos)
. Estructuras verticales (2 puntos)
. Bancales elevados (2 puntos)
Técnicas agroecológicas basadas en la sostenibilidad y el fomento de la biodiversidad.
Técnicas de ahorro de agua en los cultivos
. Regadera (2 puntos)

. Acolchado biodegradable (3 puntos)
Mejoras de suelo y de cultivo
. Uso de abonos orgánicos (3 puntos)
. Uso de humus de lombriz (4 puntos)
. Acolchado biodegradable (4 puntos)
. Rotación de cultivos (4 puntos)
Control y manejo de plagas.
. Uso de biopreparados (2 puntos)
. Asociación de cultivos (2 puntos)
. Uso de plantas aromáticas (2 puntos)
Mejora de la biodiversidad
. Uso de setos de flores o uso de flores asociadas al cultivo (2 puntos)
. Puntos de agua para bebedero de fauna auxiliar (2 puntos)
. Cajas nido (3 Puntos)
. Hoteles de insectos (2 puntos)
Aprovechamiento de residuos y desechos orgánicos
. Aporte de materia vegetal seca procedente del huerto o de las propias instalaciones (2 puntos)
Prácticas e iniciativas que otorguen un carácter innovador al proyecto de huerto educativo.
. Hay innovaciones (4 puntos)
Plan de comunicación y difusión del proyecto.
. Cuenta con redes sociales (3 puntos)
. El proyecto ha tenido difusión en medios de comunicación como prensa, radio o televisión (3 puntos)
Centro/colectivo-Localidad- Categoría de premio: IES Pedro Muñoz Seca-El puerto de Santa María. Categoría 1. Centros de Educación Infantil y/o Primaria.
Puntuaciones obtenidas
Años de participación en el Programa de Huertos Educativos de la Diputación.
. Más de 2 años (4 puntos)
Descripción de las zonas de cultivo.
. Suelo directo (2 puntos)
Técnicas agroecológicas basadas en la sostenibilidad y el fomento de la biodiversidad.
Técnicas de ahorro de agua en los cultivos
. Regadera (2 puntos)
Mejoras de suelo y de cultivo
. Uso de abonos orgánicos (3 puntos)
Control y manejo de plagas.
. Uso de plantas aromáticas (2 puntos)
Mejora de la biodiversidad
. Uso de setos de flores o uso de flores asociadas al cultivo (2 puntos)
Aprovechamiento de residuos y desechos orgánicos
. No hay aprovechamiento de residuos y desechos orgánicos (0 puntos)
Prácticas e iniciativas que otorguen un carácter innovador al proyecto de huerto educativo.
. No hay innovaciones (0 puntos)
Plan de comunicación y difusión del proyecto.
. Cuenta con redes sociales (3 puntos)
Centro/colectivo-Localidad- Categoría de premio: CDPEE Virgen del Pilar- Sanlúcar de Barrameda. Categoría 3. Centros de Educación Especial.
Puntuaciones obtenidas
Años de participación en el Programa de Huertos Educativos de la Diputación.
. Más de 2 años (4 puntos)
Descripción de las zonas de cultivo.
. Suelo directo (2 puntos)
. Macetohuertos (2 punto)
. Bancales elevados (2 puntos)
Técnicas agroecológicas basadas en la sostenibilidad y el fomento de la biodiversidad.
Técnicas de ahorro de agua en los cultivos
. Riego por goteo (3 puntos)
. Acolchado biodegradable (3 puntos)
Mejoras de suelo y de cultivo
. Uso de abonos orgánicos (3 puntos)
. Uso de humus de lombriz (4 puntos)
. Acolchado biodegradable (4 puntos)

. Asociación de cultivos (4 puntos)
. Rotación de cultivos (4 puntos)
Control y manejo de plagas.
. Uso de biopreparados (2 puntos)
. Asociación de cultivos (2 puntos)
. Uso de plantas aromáticas (2 puntos)
Mejora de la biodiversidad
. Uso de setos de flores o uso de flores asociadas al cultivo (2 puntos)
. Hoteles de insectos (2 puntos)
Aprovechamiento de residuos y desechos orgánicos
. Compostera (2 puntos)
. Aporte de materia vegetal seca procedente del huerto o de las propias instalaciones (2 puntos)
Prácticas e iniciativas que otorguen un carácter innovador al proyecto de huerto educativo.
. Hay innovaciones (4 puntos)
Plan de comunicación y difusión del proyecto.
. Cuenta con redes sociales (3 puntos)
Centro/colectivo-Localidad- Categoría de premio: CEIP Andrés de Ribera-Jerez de la Fra. Categoría 1. Centros de Educación Infantil y/o Primaria.
Puntuaciones obtenidas
Años de participación en el Programa de Huertos Educativos de la Diputación.
. Más de 2 años (4 puntos)
Descripción de las zonas de cultivo.
. Suelo directo (2 puntos)
. Macetohuertos (2 puntos)
Técnicas agroecológicas basadas en la sostenibilidad y el fomento de la biodiversidad.
Técnicas de ahorro de agua en los cultivos
. Riego por goteo (3 puntos)
. Acolchado biodegradable (3 puntos)
Mejoras de suelo y de cultivo
. Uso de abonos orgánicos (3 puntos)
. Acolchado biodegradable (4 puntos)
. Uso de biopreparados estimulantes (4 puntos)
. Asociación de cultivos (4 puntos)
. Rotación de cultivos (4 puntos)
Control y manejo de plagas.
. Métodos físicos (2 puntos)
. Uso de biopreparados (2 puntos)
. Asociación de cultivos (2 puntos)
. Uso de plantas aromáticas (2 puntos)
Mejora de la biodiversidad
. Uso de setos de flores o uso de flores asociadas al cultivo (2 puntos)
. Hoteles de insectos (2 puntos)
Aprovechamiento de residuos y desechos orgánicos
. No hay aprovechamiento de residuos y desechos orgánicos (0 puntos)
Prácticas e iniciativas que otorguen un carácter innovador al proyecto de huerto educativo.
. No hay innovaciones (0 puntos)
Plan de comunicación y difusión del proyecto.
. Cuenta con redes sociales (3 puntos)
Centro/colectivo-Localidad- Categoría de premio: Ludoteca Gamonin-Ubrique. Categoría 1. Centros de Educación Infantil y/o Primaria.
Puntuaciones obtenidas
Años de participación en el Programa de Huertos Educativos de la Diputación.
. Más de 2 años (4 puntos)
Descripción de las zonas de cultivo.
. Macetohuertos (2 puntos)
. Bancales elevados (2 puntos)
Técnicas agroecológicas basadas en la sostenibilidad y el fomento de la biodiversidad.
Técnicas de ahorro de agua en los cultivos
. Regadera (2 puntos)
. Riego por goteo (3 puntos)
Mejoras de suelo y de cultivo
. Uso de abonos orgánicos (3 puntos)
. Asociación de cultivos (4 puntos)
. Rotación de cultivos (4 puntos)
Control y manejo de plagas.
. Métodos físicos (2 puntos)

Técnicas agroecológicas basadas en la sostenibilidad y el fomento de la biodiversidad.
Técnicas de ahorro de agua en los cultivos
. Regadera (2 puntos)
Mejoras de suelo y de cultivo
. No hay mejora del suelo (0 puntos)
Control y manejo de plagas.
. No se aplican técnicas de control y manejo de plagas puntuables (0 puntos)
Mejora de la biodiversidad
. Hoteles de insectos (2 puntos)
Aprovechamiento de residuos y desechos orgánicos
. Compostera (2 puntos)
Prácticas e iniciativas que otorguen un carácter innovador al proyecto de huerto educativo.
. No hay innovaciones (0 puntos)
Plan de comunicación y difusión del proyecto.
. Cuenta con redes sociales (3 puntos)
Centro/colectivo-Localidad- Categoría de premio: IES Columela-Cádiz Categoría 2. Educación Secundaria, Bachillerato, Ciclos formativos y Educación Superior.
Puntuaciones obtenidas
Años de participación en el Programa de Huertos Educativos de la Diputación.
. 2 años (2 puntos)
Descripción de las zonas de cultivo.
. Macetohuertos (2 puntos)
. Estructuras verticales (2 puntos)
. Bancales elevados (2 puntos)
Técnicas agroecológicas basadas en la sostenibilidad y el fomento de la biodiversidad.
Técnicas de ahorro de agua en los cultivos
. Regadera (2 puntos)
Mejoras de suelo y de cultivo
. Asociación de cultivos (4 puntos)
. Rotación de cultivos (4 puntos)
Control y manejo de plagas
. Métodos físicos (2 puntos)
. Uso de biopreparados (2 puntos)
. Asociación de cultivos (2 puntos)
. Uso de plantas aromáticas (2 puntos)
Mejora de la biodiversidad
. Uso de setos de flores o uso de flores asociadas al cultivo (2 puntos)
. Hoteles de insectos (2 puntos)
Aprovechamiento de residuos y desechos orgánicos
. No hay aprovechamiento de residuos y desechos orgánicos (0 puntos)
Prácticas e iniciativas que otorguen un carácter innovador al proyecto de huerto educativo.
. No hay innovaciones (0 puntos)
Plan de comunicación y difusión del proyecto.
. Cuenta con redes sociales (3 puntos)
Centro/colectivo-Localidad- Categoría de premio: Ludoteca Gamonin-Ubrique. Categoría 1. Centros de Educación Infantil y/o Primaria.
Puntuaciones obtenidas
Años de participación en el Programa de Huertos Educativos de la Diputación.
. Más de 2 años (4 puntos)
Descripción de las zonas de cultivo.
. Macetohuertos (2 puntos)
. Bancales elevados (2 puntos)
Técnicas agroecológicas basadas en la sostenibilidad y el fomento de la biodiversidad.
Técnicas de ahorro de agua en los cultivos
. Regadera (2 puntos)
. Riego por goteo (3 puntos)
Mejoras de suelo y de cultivo
. Uso de abonos orgánicos (3 puntos)
. Asociación de cultivos (4 puntos)
. Rotación de cultivos (4 puntos)
Control y manejo de plagas.
. Métodos físicos (2 puntos)

. Asociación de cultivos (2 puntos)
. Uso de plantas aromáticas (2 puntos)
Mejora de la biodiversidad
. Uso de setos de flores o uso de flores asociadas al cultivo (2 puntos)
Aprovechamiento de residuos y desechos orgánicos
. No hay aprovechamiento de residuos y desechos orgánicos (0 puntos)
Prácticas e iniciativas que otorguen un carácter innovador al proyecto de huerto educativo.
. Hay innovaciones (4 puntos)
Plan de comunicación y difusión del proyecto.
. Cuenta con redes sociales (3 puntos)
. El proyecto ha tenido difusión en medios de comunicación como prensa, radio o televisión (3 puntos)
Centro/colectivo-Localidad- Categoría de premio: IES La Caleta-Cádiz Categoría 2. Educación Secundaria, Bachillerato, Ciclos formativos y Educación Superior.
Puntuaciones obtenidas
Años de participación en el Programa de Huertos Educativos de la Diputación.
. Más de 2 años (4 puntos)
Descripción de las zonas de cultivo.
. Suelo directo (2 puntos)
. Macetohuertos (2 puntos)
. Bancales elevados (2 puntos)
Técnicas agroecológicas basadas en la sostenibilidad y el fomento de la biodiversidad.
Técnicas de ahorro de agua en los cultivos
. Riego por goteo (3 puntos)
. Acolchado biodegradable (3)
Mejoras de suelo y de cultivo
. Uso de humus de lombriz (4 puntos)
. Uso de biopreparados estimulantes (4 puntos)
. Rotación de cultivos (4 puntos)
Control y manejo de plagas.
. Uso de biopreparados (2 puntos)
. Uso de plantas aromáticas (2 puntos)
Mejora de la biodiversidad
. Cajas nido (3 Puntos)

Las puntuaciones propuestas se resumen en:

Criterios de valoración/Centro o colectivo-Localidad	Años de participación en el Programa de Huertos Educativos de la Diputación (hasta un máximo de 4 puntos)	Descripción de las zonas de cultivo (hasta un máximo de 8 puntos).	Técnicas agroecológicas basadas en la sostenibilidad y el fomento de la biodiversidad (hasta un máximo de 78 puntos)	Prácticas e iniciativas que otorguen un carácter innovador al proyecto de huerto educativo (hasta un máximo de 4 puntos).	Plan de comunicación y difusión del proyecto (hasta un máximo de 6 puntos).	Puntuación total
Fundación Esperanza en Acción-Chiclana de la Fra.	1	2	35	4	3	45
FAEM- Cádiz	4	6	39	4	3	56
CEIP Profesor Tierno Galván, Cádiz	4	6	37	4	6	57
IES Pedro Muñoz Seca-El puerto de Santa María.	4	2	9	0	3	18
CDPEE Virgen del Pilar- Sanlúcar de Barrameda.	4	6	39	4	3	56
CEIP Andrés de Ribera-Jerez de la Fra.	4	4	46	4	6	64
AFANAS-Cádiz.	2	6	6	0	3	17
IES Columela-Cádiz	2	6	22	0	3	33
Ludoteca Gamonin-Ubrique	4	4	24	4	6	42
IES La Caleta-Cádiz	4	6	28	0	3	41
IES Cornelio Balbo	4	2	20	0	3	29

SEGUNDO: Tras las puntuaciones obtenidas por cada uno de los centros y colectivos participantes en el concurso "PREMIO PROVINCIAL AL MEJOR HUERTO EDUCATIVO 2022", se propone otorgar los siguientes premios, en cada una de las categorías establecidas en las bases reguladoras a los siguientes centros/colectivo:

Categoría	Centro/colectivo-Localidad
1. Centros de Educación Infantil y/o Primaria.	CEIP Andrés de Ribera-Jerez de la Fra.
2. Educación Secundaria, Bachillerato, Ciclos formativos y Educación Superior.	IES La Caleta-Cádiz
3. Centros de Educación Especial.	CDPEE Virgen del Pilar- Sanlúcar de Barrameda.
4. Entidades sociales.	FAEM- Cádiz

Aprovechamiento de residuos y desechos orgánicos
. Vermicompostera (3 puntos)
Prácticas e iniciativas que otorguen un carácter innovador al proyecto de huerto educativo.
. No hay innovaciones (0 puntos)
Plan de comunicación y difusión del proyecto.
. Cuenta con redes sociales (3 puntos)
Centro/colectivo-Localidad- Categoría de premio: IES Cornelio Balbo. Categoría 2. Educación Secundaria, Bachillerato, Ciclos formativos y Educación Superior.
Puntuaciones obtenidas
Años de participación en el Programa de Huertos Educativos de la Diputación.
. Más de 2 años (4 puntos)
Descripción de las zonas de cultivo.
. Bancales elevados (2 puntos)
Técnicas agroecológicas basadas en la sostenibilidad y el fomento de la biodiversidad.
Técnicas de ahorro de agua en los cultivos
. Regadera (2 puntos)
. Riego por goteo (3 puntos)
Mejoras de suelo y de cultivo
. Uso de abonos orgánicos (3 puntos)
. Uso de humus de lombriz (4 puntos)
. Rotación de cultivos (4 puntos)
Control y manejo de plagas.
. Métodos físicos (2 puntos)
. Uso de biopreparados (2 puntos)
Mejora de la biodiversidad
. No se mejora la biodiversidad del huerto y sus alrededores (0 puntos)
Aprovechamiento de residuos y desechos orgánicos
. No hay aprovechamiento de residuos y desechos orgánicos (0 puntos)
Prácticas e iniciativas que otorguen un carácter innovador al proyecto de huerto educativo.
. No hay innovaciones (0 puntos)
Plan de comunicación y difusión del proyecto.
. Cuenta con redes sociales (3 puntos)

TERCERO: Inadmitir definitivamente la participación de los siguientes centros educativos en la primera edición del concurso "PREMIO PROVINCIAL AL MEJOR HUERTO EDUCATIVO 2022" por no haber aportado la documentación requerida.

Nº	Centro o colectivo solicitante.	Localidad.	Motivo de inadmisión
1	CEIP El Santiscal	Arcos de la Frontera	Nosubsanar presentación de Memoria, Certificado de representación, NIF del solicitante y NIF del representante.
2	CEIP Sericicola.	El Puerto de Santa María.	No subsanar presentación de Certificado de representación, NIF del solicitante y NIF del representante.

CUARTO: Publicar la presente resolución en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación de Cádiz.

QUINTO: Publicar la presente resolución en la web de la Diputación de Cádiz.

SEXTO: Dar traslado de la presente resolución a los centros y colectivos solicitantes.6

El Vicepresidente Segundo. Fdo.: Francisco Javier Vidal Pérez.

Nº 62.113

## AREA DE VICEPRESIDENCIA 2ª, TRANSICION ECOLOGICA Y DESARROLLO URBANO SOSTENIBLE EDUCACION AMBIENTAL

Francisco Javier Vidal Pérez, Vicepresidente Segundo, Diputado Delegado del Área de Transición Ecológica y Desarrollo Urbano Sostenible, en uso de las atribuciones conferidas por la Presidenta (Decretos de fecha 17 y 21 de marzo de 2022), al amparo de lo dispuesto en el artículo 34.2 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, he resuelto dictar con esta fecha el siguiente

### DECRETO

Con fecha 16/02/2022 se publica en el Boletín oficial de la Provincia de Cádiz (BOP), el Decreto MAMBI-00014-2022 dictado por el Diputado del Área de Transición Ecológica y Desarrollo Urbano Sostenible, por el que se aprueban las Bases reguladoras de la Convocatoria Pública de la primera edición del concurso "PREMIO PROVINCIAL AL MEJOR HUERTO EDUCATIVO" promovido por el Área de Transición Ecológica y Desarrollo Urbano Sostenible de la Diputación Provincial de Cádiz, se aprueba su convocatoria pública y se ordena su publicación en el BOP, en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos, y en la página web de la Diputación Provincial de Cádiz.

En el punto 13 de las citadas bases recoge el siguiente texto del siguiente tenor literal:

### 13- RESOLUCIÓN Y NOTIFICACIÓN.

El Órgano competente para resolver el procedimiento, a la vista del expediente y del informe de la Comisión de Valoración, formulará Resolución debidamente motivada que contendrá, al menos los siguientes extremos:

- Título de la Convocatoria
- Relación de participantes y puntuación obtenida por cada uno de ellos
- Indicación de los proyectos ganadores.
- Relación de solicitudes desestimadas y sus causas.

La citada resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial.

Con fecha 02/06/2022 se dicta decreto EAMBI-00017-2022 en el que se recogen todos los puntos contenido en el punto 13 excepto el mandato de publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia.

Una vez advertido este error material, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 109.2, sobre revisión de oficio y rectificación de errores materiales o de hecho y aritméticos, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y visto el informe técnico emitido a tal efecto

### RESUELVO

PRIMERO: Proceder a la rectificación del decreto EAMBI-00017-2022, de la siguiente forma:

Donde dice:

"CUARTO: Publicar la presente resolución en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación de Cádiz."

Debe decir:

"CUARTO: Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, y en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación de Cádiz."

SEGUNDO: Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, en el Tablón de Anuncios y Edictos y en la web de la Diputación de Cádiz. 9/6/22. El Vicepresidente Segundo. Francisco Javier Vidal Pérez. Firmado.

María Rosario Gomar Núñez. Firmado. Gustavo Cana Collantes. Firmado.

Nº 62.115

## AREA DE FUNCION PUBLICA FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS EDICTO

La Diputada Delegada del Área de Función Pública, mediante Decreto de fecha 8 de junio de 2022, ha resuelto lo siguiente:

"Por el Área de Función Pública se ha formulado con fecha 8 de junio de 2022, propuesta de resolución relativa al concurso para la provisión, con carácter definitivo, de un puesto de trabajo vacante de Jefe/a Servicio Prensa, identificado con el código F-27025.001, Servicio de Prensa, adscrito al Área de Presidencia, perteneciente a la relación de puestos de trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 175 Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

### ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Mediante Resolución de 19 de enero de 2022, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 21, de 1 de febrero de 2022, se dispuso la aprobación de la convocatoria pública y Bases Específicas del concurso para la provisión, con carácter definitivo, de un puesto de trabajo de Jefe/a Servicio Prensa, identificado con el código F-27025.001, Servicio de Prensa, adscrito al Área de Presidencia de la Diputación Provincial de Cádiz.

Segundo.- Finalizado el procedimiento correspondiente, procede dictar resolución de provisión, con carácter definitivo, del puesto de trabajo vacante que se

convoca por parte de la persona seleccionada David Doña Guillón con D.N.I. núm. \*\*\*6339\*\*, en virtud de lo establecido en el apartado 8.2.3 de las Bases Específicas y en base a la propuesta de adjudicación definitiva emitida por la Comisión de Valoración mediante Edicto de fecha 1 de junio de 2022, publicado en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de esta Corporación y sede electrónica www.dipucadiz.es.

Tercero.- En la relación de puestos de trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz consta la existencia de puesto de trabajo vacante de 'Jefe/a Servicio Prensa', identificado con el código F-27025.001.

### MARCO NORMATIVO

- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (B.O.E. de 10 de abril).

- Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo y Movilidad en el ámbito de la Diputación Provincial de Cádiz (BOP de Cádiz núm. 213, de 9 de noviembre de 2016).

- Bases Específicas del procedimiento para la provisión definitiva del puesto de Jefe/a Servicio Prensa (código F-27025.001), publicadas en el BOP de Cádiz núm. 21, de 1 de febrero de 2022.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El artículo 47 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, relativo a la resolución de la convocatoria, establece que "1. El plazo para la resolución del concurso será de dos meses contados desde el día siguiente al de la finalización del de la presentación de solicitudes, salvo que la propia convocatoria establezca otro distinto. 2. La resolución del concurso se motivará con referencia al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria. En todo caso deberán quedar acreditadas en el procedimiento, como fundamentos de la resolución adoptada, la observancia del procedimiento debido y la valoración final de los méritos de los candidatos."

Segundo.- El artículo 27 del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo y Movilidad en el ámbito de la Diputación Provincial de Cádiz, establece que la resolución de la convocatoria se adoptará motivadamente con referencia al cumplimiento de las bases que rigen de la convocatoria y que será objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

A tal objeto, se tiene en consideración el Edicto de fecha 1 de junio de 2022, publicado en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, relativo a la propuesta de adjudicación definitiva del puesto de trabajo indicado emitida por la Comisión de Valoración.

Tercero.- El plazo para tomar posesión será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia, o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo y Movilidad. Este plazo empezará a contar a partir del día siguiente al del cese en el puesto de trabajo que se ocupaba, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso en el Boletín Oficial de la Provincia.

Asimismo el artículo 29 del precitado Reglamento, establece que los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo que, antes de finalizar el plazo de incorporación, se hubiera obtenido otro destino distinto mediante convocatoria pública. El personal empleado público deberá permanecer en cada puesto de trabajo obtenido por el sistema de concurso ordinario o específico, el tiempo mínimo de dos años.

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos, vengo en disponer lo siguiente:

PRIMERO: Adjudicar, con carácter definitivo, el puesto de trabajo de 'Jefe/a Servicio Prensa', identificado con el código F-27025.001, vacante en la relación de puestos de trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz, a favor de David Doña Guillón, con D.N.I. núm. \*\*\*6339\*\*, de acuerdo con la propuesta de adjudicación definitiva emitida al respecto y de conformidad con lo establecido en el artículo 47 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

SEGUNDO: Determinar que el lugar de destino de la persona indicada sea el Servicio de Prensa, adscrito al Área de Presidencia de la Diputación Provincial de Cádiz.

TERCERO: Proceder a la publicación del acuerdo adoptado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, surtiendo sus efectos correspondientes desde el día siguiente al de su publicación en el diario oficial indicado."

Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Contra la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

La Diputada Delegada del Área de Función Pública.

Nº 62.575

## AREA DE PRESIDENCIA SECRETARIA GENERAL EDICTO

El Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz en sesión ordinaria celebrada el día 15 de junio de 2022, acordó aprobar inicialmente el expediente de Modificación Presupuestaria nº 50/2022, de Crédito Extraordinario y Suplemento de Crédito del Presupuesto en vigor de esta Corporación.

De acuerdo con lo previsto por los artículos 169.1 y 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 artículos 20.1 y 38 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a exposición pública durante el plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el mismo y presentar reclamaciones que serán resueltas por el Pleno de la Corporación. La modificación presupuestaria se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

El expediente se encuentra en la Secretaría General y se publicará por el Área de Servicios Económicos, Hacienda y Recaudación, en cumplimiento de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía en la siguiente dirección de la página web: <https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacion-publica?entidadId=1&seccionId=6>, para su examen por los interesados, a que hace referencia el número 1 del artículo 170 del RDL 2/2004 y por las causas que se detallan en el número 2 del citado artículo.

La Secretaria General. Marta Álvarez-Requejo Pérez. La Presidenta. Irene García Macías.

Nº 64.577

**AREA DE PRESIDENCIA  
SECRETARIA GENERAL  
EDICTO**

El Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz en sesión ordinaria celebrada el día 15 de junio de 2022, acordó aprobar inicialmente el expediente de Modificación Presupuestaria nº 51/2022, de Créditos Extraordinarios, Suplementos de Créditos y Transferencia de Crédito del Presupuesto en vigor de esta Corporación.

De acuerdo con lo previsto por los artículos 169.1, 177.2 y 179.4 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 artículos 20.1, 38 y 42.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a exposición pública durante el plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el mismo y presentar reclamaciones que serán resueltas por el Pleno de la Corporación. La modificación presupuestaria se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

El expediente se encuentra en la Secretaría General y se publicará por el Área de Servicios Económicos, Hacienda y Recaudación, en cumplimiento de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía en la siguiente dirección de la página web: <https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacion-publica?entidadId=1&seccionId=6>, para su examen por los interesados, a que hace referencia el número 1 del artículo 170 del RDL 2/2004 y por las causas que se detallan en el número 2 del citado artículo.

La Secretaria General. Marta Álvarez-Requejo Pérez. La Presidenta. Irene García Macías.

Nº 64.586

**AREA DE PRESIDENCIA  
SECRETARIA GENERAL  
EDICTO**

El Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz en sesión ordinaria celebrada el día 15 de junio de 2022, acordó aprobar inicialmente el expediente de Modificación Presupuestaria nº 52/2022, de Crédito Extraordinario y Suplemento de Crédito del Presupuesto en vigor de esta Corporación.

De acuerdo con lo previsto por los artículos 169.1 y 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 artículos 20.1 y 38 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a exposición pública durante el plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el mismo y presentar reclamaciones que serán resueltas por el Pleno de la Corporación. La modificación presupuestaria se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

El expediente se encuentra en la Secretaría General y se publicará por el Área de Servicios Económicos, Hacienda y Recaudación, en cumplimiento de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía en la siguiente dirección de la página web: <https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacion-publica?entidadId=1&seccionId=6>, para su examen por los interesados, a que hace referencia el número 1 del artículo 170 del RDL 2/2004 y por las causas que se detallan en el número 2 del citado artículo.

La Secretaria General. Marta Álvarez-Requejo Pérez. La Presidenta. Irene García Macías.

Nº 64.588

**AREA DE PRESIDENCIA  
SECRETARIA GENERAL  
EDICTO**

El Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz en sesión ordinaria celebrada el día 15 de junio de 2022, acordó aprobar inicialmente el expediente de Modificación Presupuestaria del Patronato Provincial de Turismo de Cádiz nº 2022\_PSSDC\_00001, de Suplemento de Crédito.

De acuerdo con lo previsto por los artículos 169.1 y 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 artículos 20.1 y 38 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a exposición pública durante el plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el mismo y presentar reclamaciones que serán resueltas por el Pleno de la Corporación. La modificación presupuestaria se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

El expediente se encuentra en la Secretaría General y se publicará por el Área de Servicios Económicos, Hacienda y Recaudación, en cumplimiento de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía en la siguiente dirección de la página web: <https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacion-publica?entidadId=1301&seccionId=6>, para su examen por los interesados, a que hace referencia el número 1 del artículo 170 del RDL 2/2004 y por las causas que se detallan en el número 2 del citado artículo.

La Secretaria General. Marta Álvarez-Requejo Pérez. La Presidenta. Irene García Macías.

Nº 64.590

**AREA DE PRESIDENCIA  
SECRETARIA GENERAL  
EDICTO**

El Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz, en sesión ordinaria celebrada el día 15 de junio de 2022, acordó aprobar inicialmente las Bases Reguladoras específicas en materia de subvenciones del Área de Coordinación y Desarrollo Estratégico, Productivo y Social de la Diputación Provincial de Cádiz.

De acuerdo con lo previsto por el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se somete a exposición pública, durante el plazo de treinta días contados desde el día siguiente al de la inserción del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, el expediente para que los interesados puedan examinar el mismo y presentar reclamaciones que serán resueltas por el Pleno de la Corporación.

Asimismo, el texto íntegro de la versión inicial de dicha Ordenanza se publicará en la página web de esta Diputación Provincial, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 13.1.c), párrafo 2º de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

La Ordenanza se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

El expediente se encuentra en la Secretaría General y se publicará por esta dependencia, en cumplimiento de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, en la siguiente dirección de la página web: <https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacion-publica?entidadId=1&seccionId=3>

La Secretaria General. Marta Álvarez-Requejo Pérez. La Presidenta. Irene García Macías.

Nº 64.601

**AREA DE PRESIDENCIA  
SECRETARIA GENERAL  
EDICTO**

El Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz, en sesión ordinaria celebrada el día 15 de junio de 2022, acordó aprobar inicialmente el Reglamento regulador del Fondo Social para los empleados públicos de la Diputación Provincial de Cádiz.

De acuerdo con lo previsto por el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se somete a exposición pública, durante el plazo de treinta días contados desde el día siguiente al de la inserción del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, el expediente para que los interesados puedan examinar el mismo y presentar reclamaciones que serán resueltas por el Pleno de la Corporación.

Asimismo, el texto íntegro de la versión inicial de dicho Reglamento se publicará en la página web de esta Diputación Provincial, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 13.1.c), párrafo 2º de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

El Reglamento se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

El expediente se encuentra en la Secretaría General y se publicará por esta dependencia, en cumplimiento de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, en la siguiente dirección de la página web: <https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacion-publica?entidadId=1&seccionId=3>

La Secretaria General. Marta Álvarez-Requejo Pérez. La Presidenta. Irene García Macías.

Nº 64.616

**AREA DE PRESIDENCIA  
SECRETARIA GENERAL  
EDICTO**

El Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz, en sesión ordinaria celebrada el día 15 de junio de 2022, acordó aprobar inicialmente el Reglamento regulador de la organización y funcionamiento de la Junta Arbitral de Consumo.

De acuerdo con lo previsto por el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se somete a exposición pública, durante el plazo de treinta días contados desde el día siguiente al de la inserción del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, el expediente para que los interesados puedan examinar el mismo y presentar reclamaciones que serán resueltas por el Pleno

de la Corporación.

Asimismo, el texto íntegro de la versión inicial de dicho Reglamento se publicará en la página web de esta Diputación Provincial, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 13.1.c), párrafo 2º de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

El Reglamento se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

El expediente se encuentra en la Secretaría General y se publicará por esta dependencia, en cumplimiento de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, en la siguiente dirección de la página web: <https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacion-publica?entidadId=1&seccionId=3>

La Secretaria General, Marta Álvarez-Requejo Pérez. La Presidenta, Irene García Macías. **Nº 64.620**

### AREA DE PRESIDENCIA SECRETARIA GENERAL EDICTO

El Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz en sesión ordinaria celebrada el día 15 de junio de 2022, acordó aprobar la masa salarial consolidada correspondiente al ejercicio 2022 del sector público Diputación Provincial de Cádiz, que no implica incrementos superiores al 2% en términos de homogeneidad respecto a los devengados en el ejercicio 2021, por importe total de 34.538.139,20 euros con el siguiente desglose: "MASA SALARIAL SECTOR PÚBLICO DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ 2022 (PERSONAL LABORAL).

ENTIDAD	IMPORTE
Diputación Provincial de Cádiz	24.465.658,60
<b>ORGANISMOS AUTÓNOMOS LOCALES</b>	
Patronato Provincial de Turismo	916.469,84
Patronato de Vivienda	0,00
Fundación Provincial de Cultura	194.895,76
Instituto de Empleo y Desarrollo Tecnológico	1.548.355,92
<b>SOCIEDADES MERCANTILES Y ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES</b>	
Empresa Pública Empresarial Tugasa. Turismo Gaditano	2.661.503,73
Empresa Provincial de Informática (EPICSA)	3.381.716,53
Empresa Provincial de Vivienda y Suelo de Cádiz, S.A.	467.362,54
<b>FUNDACIONES</b>	
Fundación Medio Ambiente, Energía y Sostenibilidad Prov. de Cádiz	322.826,12
<b>CONSORCIOS</b>	
Consortio Gestión de Residuos Urbanos Provincia de Cádiz	0,00
Consortio de Bomberos de la Provincia de Cádiz	0,00
Consortio Institución Ferial de Cádiz	579.350,16
MASA SALARIAL SECTOR PÚBLICO DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ	34.538.139,20"

Contra la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

La Secretaria General, Marta Álvarez-Requejo Pérez. La Presidenta, Irene García Macías. **Nº 64.622**

## ADMINISTRACION LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA ANUNCIO

Don Miguel de los Reyes Cadenas, ha presentado ante este Ayuntamiento proyecto de Actuación Extraordinaria en suelo rústico concretada en la construcción de un edificio de uso principalmente residencial en el ámbito de una explotación ganadera y agrícola en finca sita en el Paraje Cañada Honda (Polígono 50 Parcela 13, registral 9.292) de este término municipal.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 22.3 de la Ley 7/2021, de 1 de Diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía, se somete el expediente a INFORMACIÓN PÚBLICA durante el plazo de un mes contados desde el siguiente al de publicación del presente anuncio en el BOP de Cádiz.

El expediente se encuentra a disposición de los interesados para su consulta en la página web del Ayuntamiento [www.medinasidonia.es](http://www.medinasidonia.es) en el apartado de la parte superior pestaña Ayuntamiento/ y a la izquierda Tablón de Anuncios.

Las alegaciones podrán presentarse de forma presencial en el registro municipal del Ayuntamiento de Medina Sidonia sito en Plaza de España s/n en días

laborables en horario de 08:00 a 14:00 o a través de la sede electrónica sita en la web [www.medinasidonia.es](http://www.medinasidonia.es) y en la forma prevista en el art. 16 de la Ley 39/2015 de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Medina Sidonia a 5 de Mayo de 2022. EL TENIENTE DE ALCALDE, DELEGADO DEL AREA DE URBANISMO, MEDIO AMBIENTE, VIVIENDA, OBRAS Y AGRICULTURA Y MEDIO RURAL. FDO.: Antonio de la Flor Grimaldi. **Nº 51.448**

### AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA ANUNCIO

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 31.1.B.d) de la Ley 7/2002 de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía vigente por la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, (LISTA), y el artículo 140 del Real Decreto 2159/1978, de 23 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Planeamiento para el desarrollo y aplicación de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de abril de 2022, Asunto 3 del Orden del Día, adoptó, el acuerdo de aprobación definitiva del Documento de Estudio de Detalle del Ámbito de Suelo Urbano "PAU 1 – Manzana 7" del PGOU de Jerez de la Frontera.

Se hace constar expresamente que, en virtud de lo estipulado en el artículo 41.2. de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía vigente por la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, (LISTA), y en el Decreto 2/2004, de 7 de enero, en su actual redacción, este instrumento de Planeamiento fue depositado en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento, Convenios Urbanísticos y Bienes y Espacios Catalogados, en el que se practicó asiento de inscripción nº 4 (INSPLA-2022/4) en la Sección a) de Instrumentos de Planeamiento, del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.

Igualmente, por Resolución dictada por la Delegación Territorial de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio, Cultura y Patrimonio Histórico en Cádiz, de fecha 01 de junio de 2022, se acuerda inscribir y depositar el referido instrumento, en el Registro Autonómico de Instrumentos Urbanísticos, asignándole el número de registro 9207 en la Sección de Instrumentos de Planeamiento del Libro Registro de Jerez de la Frontera de la Unidad Registral de Cádiz.

Todo lo cual se hace público conforme a lo dispuesto en el artículo 41.1 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía vigente por la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, (LISTA), y en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y para general conocimiento, indicándose que el citado acuerdo tiene el carácter definitivo y pone fin a la vía administrativa, pudiéndose interponer contra el presente acuerdo, los siguientes,

**RECURSOS:** Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que lo adoptó, en el plazo de un mes, o bien, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la presente notificación, ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

En caso de interponer recurso de reposición, no podrá interponer el recurso contencioso administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. De formular recurso de reposición, podrá interponer posteriormente, ante el órgano jurisdiccional antes citado, recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses a partir de la notificación del acuerdo que resuelva dicho recurso. De no recibir, en un plazo de un mes a partir de la interposición del recurso de reposición, la notificación del acuerdo resolviendo el mismo, podrá formular desde ese momento y durante el plazo de seis meses recurso contencioso administrativo ante el órgano jurisdiccional citado.

Todo ello conforme a lo dispuesto en los artículos 114.1.c), 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y artículos 46 y 10 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso - Administrativa.

10/6/22. El Delegado de Urbanismo, Infraestructuras y Medio Ambiente (por delegación efectuada en R.A. de 24.07.19), José Antonio Díaz Hernández. Firmado. **Nº 62.560**

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

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

**INSERCIONES:** (Previo pago)  
Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).  
Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).  
**PUBLICACIONES:** de lunes a viernes (hábiles).  
Depósito Legal: CAL-1959