

## ADMINISTRACION DEL ESTADO

### MINISTERIO DEL INTERIOR JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO CADIZ

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

Antecedentes de Hecho.-

La celebración el día 16 de septiembre de la procesión de Torrecerra y el día 17 de la Romería Santísimo Cristo del Romeral en Arcos de la Fra, afectando en su desarrollo a vías interurbanas, implica la necesidad de establecer un dispositivo especial para que la circulación sea, en todo momento, lo más segura y fluida posible.

Fundamentos de Derecho.-

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. Circulación en autopistas y autovías.

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

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

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

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

Artículo 39. Limitaciones a la circulación.

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

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

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

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

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

Por todo cuanto antecede, Resuelvo:

Autorizar las siguientes medidas especiales de regulación del tráfico:

- El día 16/09/2023, desde las 19:00 a las 19:30 horas y desde las 21:30 a 22:00 horas, cortes dinámicos en la carretera CA-3110 (pk 15+200 al pk 16+200).
- El día 17/09/2023, desde las 09:00 hasta las 09:45 horas y desde las 20:00 hasta las 20:45 horas, cortes dinámicos en la carretera A-372 (pk 1+500 a pk 2+000).

12 de septiembre de 2023. EL JEFE PROVINCIAL DE TRAFICO ACCTAL.,  
Carlos Sánchez Álvarez. Firmado. **Nº 122.043**

## JUNTA DE ANDALUCIA

### CONSEJERIA DE POLITICA INDUSTRIAL Y ENERGIA CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN. Expediente: AT-14414/20.

Visto el expediente AT-14414/20, incoado en esta Delegación Territorial, solicitando Autorización administrativa previa para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

Peticionario: PLANTA FOTOVOLTAICA LA FONTANILLA, S.L.

Domicilio: CALLE ESPOZ Y MINA 2, 3 PLANTA, 28012, MADRID

Emplazamiento de la instalación: POLÍGONO 21 PARCELA 4, TARIFA (CÁDIZ)

Términos municipales afectados: TARIFA (CÁDIZ).

Finalidad de la instalación: GENERACIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA MEDIANTE TECNOLOGÍA FOTOVOLTAICA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha de 18 de diciembre de 2020, la sociedad mercantil PLANTA FOTOVOLTAICA LA FONTANILLA, S.L (B87740627), solicita Autorización Administrativa Previa, para la implantación de la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica denominada "PSFV VIRGEN DE LA LUZ" de 982,8 kW potencia, ubicada en el término municipal de Tarifa (Cádiz), aportando para ello la documentación preceptiva que establece la normativa en vigor y que obra en el expediente de referencia, acreditando capacidad legal, técnica y económico-financiera para la realización del proyecto.

SEGUNDO.- De acuerdo con los trámites reglamentarios establecidos en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica (en adelante, R.D. 1955/2000) se sometió el expediente a información pública, no registrándose alegaciones.

Asimismo, se dio traslado por plazo de treinta días de la solicitud y documentos técnicos, a la serie de organismos que a continuación se enumeran, ya que según declara el promotor de la instalación, pueden verse afectados por el procedimiento de referencia, a fin de que éstos presten su conformidad u oposición, y en su caso, establezcan el condicionado técnico procedente:

- Ayuntamiento de Tarifa
- Delegación Territorial de la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente en Cádiz
- Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. Unidad de Carreteras del Estado en Cádiz

Con fecha 20 de enero de 2022 se registra respuesta de la Demarcación de Carreteras del Estado en Andalucía Occidental, indicando la inviabilidad de la ubicación de la propuesta dado que la planta solar ocupa la traza de la autovía prevista en el anteproyecto de clave AO-CA-4880: "Aumento de la Capacidad de la N-340 entre Tarifa y Algeciras", lo que se traslada al peticionario. Con fecha 21 de octubre de 2022, el peticionario registra escrito en esta Delegación Territorial donde indica que, tras haber mantenido diferentes reuniones con la DIRECCIÓN GENERAL DE CARRETERAS del MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA, les han informado que finalmente se ha descartado el trazado previsto de la autovía y se va a realizar una alternativa a los trabajos, por lo que la planta proyectada no producirá ninguna afección. Con fecha 22 de febrero de 2023 se remite esta constatación a la Demarcación de Carreteras del Estado en Andalucía Occidental, para que esa entidad pueda formular por escrito las consideraciones oportunas, indicando que transcurrido dicho plazo sin respuesta, se entenderá la conformidad con la contestación efectuada por el peticionario. Hasta la fecha no se ha recibido contestación.

A los anteriores antecedentes de hecho les corresponden los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para conocer y resolver este expediente la tiene otorgada esta Delegación en virtud de las siguientes disposiciones:

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías.
- Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía.
- Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.
- Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía.

• Resolución de 11 de marzo de 2022, de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

SEGUNDO.- Son de aplicación general al procedimiento:

• Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

• Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

• Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

TERCERO.- Son de aplicación específica a los hechos descritos en el procedimiento:

• Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.

• Ley 2/2007, de 27 de marzo, de fomento de las energías renovables y del ahorro y eficiencia energética de Andalucía.

• Decreto-ley 2/2018, de 26 de junio, de simplificación de normas en materia de energía y fomento de las energías renovables en Andalucía.

• Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica.

• Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica.

• Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos.

• Real Decreto 1183/2020, de 29 de diciembre, de acceso y conexión a las redes de transporte y distribución de energía eléctrica.

• Instrucción 1/2016 de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, sobre la tramitación y resolución de los procedimientos de autorización de las Instalaciones de Energía Eléctrica competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

CUARTO.- Se han cumplido los trámites reglamentarios establecidos en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en desarrollo de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico; en el Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos; en el Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía.

Por todo lo anteriormente expuesto, esta Delegación:

RESUELVE

PRIMERO.- CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA, a PLANTA FOTOVOLTAICA LA FONTANILLA, S.L. de la instalación cuyas principales características serán:

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Planta Solar "VIRGEN DE LA LUZ" de 1.239 MWp de potencia y 983,8 kW de potencia con permiso de acceso y conexión (AT-14414/20)

Generador Fotovoltaico

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

• 2.048 módulos fotovoltaicos de 605 Wp de potencia máxima, distribuidos en series de módulos dirigidos hacia 1 centro de potencia de 1.000 kVA.

Centros de Potencia:

• 1 centros de potencia de 1.000 kVA, formado por transformador y protecciones.

• 1 inversores string de 1.200 kVA de potencia máxima

Red de Media Tensión

• 2 circuitos subterráneos de Media Tensión en anillo de conductores 20 kV de 95 mm<sup>2</sup> que unen los Centros de Potencia.

Red de Media Tensión desde Centros de Potencia hasta Apoyo de Conexión

LMT1	
• Origen:	CSE ubicado en la planta
• Final:	Apoyo de Paso Aéreo-Subterráneo
• Aéreo	
• Tipo de cable:	LA-110
LMT2	
• Origen:	Apoyo de Paso Aéreo-Subterráneo
• Final:	Apoyo de Conexión
• Subterráneo	
• Tipo de cable:	RHSZ1 (S) 12/20 kV 2x(3x95 mm <sup>2</sup> ) k Al

Conforme a los proyectos técnicos:

• "ANTEPROYECTO DE PLANTA FOTOVOLTAICA "VIRGEN DE LA LUZ" y Declaración responsable de 16 de diciembre de 2020.

Técnico titulado competente: Ingeniero de Minas, D. JAVIER APARICIO BERMEJO, colegiado n.º 4836 del COIMCE.

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

1. Las obras no podrán iniciarse hasta que la persona titular de la instalación no obtenga la Autorización Administrativa de Construcción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 53.1b) de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre. En la solicitud de la citada autorización deberá acreditar la conformidad de la Dirección General de Carreteras de la Demarcación del Estado en Andalucía Occidental al proyecto de Construcción o separata para la consulta a este organismo para su pronunciamiento sobre el condicionado técnico procedente al proyecto de construcción, conforme al artículo 131 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de

transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimiento de autorización de instalaciones de energía eléctrica.

2. El plazo para solicitar la Autorización Administrativa de Construcción no podrá ser superior al 24 de abril de 2023 (tres meses antes del plazo máximo establecido por el artículo 1 del Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica).

3. La autorización administrativa previa no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

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

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

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

TERCERO.- Notifíquese la presente resolución a los interesados en el expediente y a los organismos que hayan sido consultados en los trámites realizados en el expediente.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Política Industrial y Energía de la Junta de Andalucía, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Treinta de marzo de dos mil veintitrés. LA DELEGADA TERRITORIAL EN CÁDIZ. MARÍA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

Nº 46.469

## CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJADORES AUTONOMOS CADIZ

Convenio o Acuerdo: BERNARDINO ABAD, S.L.

Expediente: 11/01/0225/2023

Fecha: 04/09/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JUAN CARLOS MOLINA ROMERO

Código 11100512012015.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa BERNARDINO ABAD S.L., con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2023, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 24 de julio de 2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 26 de julio de 2023, 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 BERNARDINO ABAD S.L., 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 4 de septiembre de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJO AUTÓNOMO. Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

III CONVENIO COLECTIVO BERNARDINO ABAD, S.L.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- Ámbito funcional, territorial y personal.

Artículo 2. Exclusiones.

Artículo 3. Entrada en vigor y vigencia temporal.

CAPÍTULO II: GARANTÍAS

Artículo 4. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio.

Artículo 7. Comisión del Convenio.

Artículo 8. Cláusula de inaplicación.

CAPÍTULO III: JORNADA Y HORARIO

Artículo 9. Jornada y horario ordinario.

Artículo 10. Jornada y horarios especiales.

Artículo 11. Disposiciones Comunes.

Artículo 12. Calendario Laboral.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

CAPÍTULO IV. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 14. Vacaciones.

Artículo 15. Permisos.

Artículo 16. Reducción de jornada y licencias

## CAPÍTULO V. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 17. Disposiciones generales

Artículo 18. Calificación de faltas

Artículo 19. Prescripción de las faltas

Artículo 20. Procedimiento sancionador

Artículo 21. Graduación de las faltas

Artículo 22. Supuestos exceptuados

## CAPÍTULO VI. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 23. Organización del trabajo.

Artículo 24. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

Artículo 25. Trabajo a distancia y teletrabajo.27

Artículo 26. Desconexión Digital.

## CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 27. Factores de encuadramiento.

Artículo 28. Estructura profesional

Artículo 29. Grupos profesionales.

Artículo 30. Polivalencia Funcional.

## CAPÍTULO VIII. CONTRATACIÓN

Artículo 31. Período de prueba.

Artículo 32. Modalidades de contratación.

Artículo 33. Contratos por circunstancias de la producción.

Artículo 34. Contrato de sustitución.

Artículo 35. Contratos formativos.

Artículo 36. Contratos a tiempo parcial.

Artículo 37. Contrato fijo-discontinuo.

Artículo 38. Contratos de relevo.

Artículo 39. Fomento de la contratación indefinida

## CAPÍTULO IX. MOVILIDAD

Artículo 40. Movilidad funcional.

Artículo 41. Trabajos con funciones de grupo superior.

Artículo 42. Trabajos con funciones de grupo inferior.

Artículo 43. Movilidad geográfica.

## CAPÍTULO X. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 44. Formación, perfeccionamiento y promoción profesional. 48

## CAPÍTULO XI. PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL PERSONAL

Artículo 45. Seguridad y salud laboral.

Artículo 46. Vigilancia de la salud.

Artículo 47. Formación e información en prevención.

Artículo 48. Mecanismos de participación.

## CAPÍTULO XII. ACCIÓN SOCIAL

Artículo 49. Seguro Colectivo.

Artículo 50. Ayuda escolar.

## CAPÍTULO XIII. REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artículo 51. Condiciones sindicales.

Artículo 52. Solución de conflictos colectivos.

## CAPÍTULO XIV. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 53. Salario Base.

Artículo 54. Revisión salarial.

Artículo 55. Complementos y pluses.

Artículo 56. Factores y evaluación para el cumplimiento de objetivos.

Artículo 57. Complemento de enfermedad y accidente:

Artículo 58. Desplazamientos y Dietas.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera: Salario nuevo ingreso

Disposición adicional segunda: Garantía salarios

Disposición adicional tercera: Desarrollo

## ANEXO I. TABLAS SALARIALES

## CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo resultará de aplicación a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena, mediante una Relación Laboral con la suscripción de un contrato de trabajo en la mercantil Bernardino Abad, S.L., en todos sus centros de trabajo y delegaciones, dependencias y servicios de ella dependientes, que no tengan personalidad jurídica propia, quedando establecida su sede central en Cádiz, Calle Méjico nº1 (C.P. 11.004).

Artículo 2. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- Los profesionales con contratos mercantiles para servicios específicos, cuya relación con Bernardino Abad, S.L. se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratación laboral.
- Personal Becario, personal en prácticas curriculares o extracurriculares, de colaboración social y voluntariado, que se someterán a su propia normativa de regulación.
- El personal sujeto a la relación laboral especial de Alta Dirección.

Artículo 3. Entrada en vigor y vigencia temporal.

Las condiciones pactadas por medio de este Acuerdo entran en vigor el día 1 de enero de 2.021, y constituyen un todo orgánico e indivisible, sustituyendo en su integridad las condiciones laborales preexistentes.

El presente Convenio entenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del Convenio o, en su caso, al vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

## CAPÍTULO II: GARANTÍAS

Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades.

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario y se obligan, siguiendo las directrices de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, y el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, impulsar políticas activas de igualdad, integración y diversidad, al objeto de garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Artículo 4.1. Igualdad y no discriminación.

Las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas por cuestiones de edad, discapacidad, razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

No obstante, en adopción de medidas de acción positiva, cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo y exista igualdad en condiciones de idoneidad para ocupar el mismo entre personas de distinto sexo, se valorará la incorporación del sexo femenino, teniendo en cuenta la masculinización en el sector.

Principio de igualdad de trato y oportunidades:

La empresa deberá respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento de hijos e hijas, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Sobre la base de la vigencia del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres se integra el principio de transparencia retributiva, a fin de obtener información suficiente y significativa de las retribuciones para identificar posibles discriminaciones directas e indirectas, principalmente las debidas a valoraciones incorrectas de puestos de trabajo al percibirse una retribución inferior sin justificación.

Para ello se establecen los siguientes instrumentos:

1. Registro retributivo.

2. Derecho de información de las personas trabajadoras.

Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

La empresa tendrá la obligación de aplicar igual retribución por trabajo de igual valor, independientemente del número de personas trabajadoras, salvo que existan causas objetivas que lo justifiquen.

Artículo 4.2 Plan de Igualdad

En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro las partes se comprometen a negociar, elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, constituyendo éste un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Asimismo, en el plan se deben fijar los objetivos, estrategias y sistemas de evaluación y seguimiento del mismo.

De acuerdo con la normativa, los Planes de Igualdad deberán inscribirse en el registro correspondiente, en los términos regulados en el Real Decreto 901/2020.

La representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras han de constituir una Comisión de Igualdad, que será la encargada de negociar y elaborar un diagnóstico, fijará unos objetivos del plan, llevará a cabo la implantación del mismo y su seguimiento. La comisión acordará su funcionamiento interno, así como su composición, periodicidad de las reuniones y levantamiento de las actas correspondientes, teniendo, como mínimo, las competencias recogidas en la propia legislación.

-Diagnóstico

El diagnóstico ha de llevarse a cabo, al menos, en las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación.

2. Clasificación profesional.

3. Formación.

4. Promoción profesional.

5. Condiciones de trabajo, incluyendo salud laboral y la auditoría retributiva.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

7. Infrarrepresentación femenina.

8. Retribuciones, incluido un registro de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregado por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente deberán diagnosticarse:

- Los criterios y canales de información y comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.

- Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.  
- El lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de la solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

En el Plan de Igualdad se expondrán los resultados del diagnóstico, enumerando los aspectos y las áreas en las que se deban introducir mejoras tras conocerse la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

-Objetivos del plan.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, se establecerán los objetivos a alcanzar, sobre la base de los datos obtenidos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución.

Los objetivos del Plan de Igualdad podrán ser, entre otros:

- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.

- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.

- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.

- Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.

- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.

- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

- Difundir los derechos y garantías para las mujeres víctimas de violencia de género.

- Implantación, seguimiento y vigencia.

En la implantación del plan se ejecutarán las diversas medidas recogidas en el mismo. Una vez implantado el plan, la Comisión de Igualdad realizará el seguimiento del mismo. La empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras sobre su evolución, con carácter anual, salvo que el propio plan establezca una periodicidad menor.

Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de las personas trabajadoras establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

Así mismo, los planes de igualdad preverán mecanismos para su revisión en el caso de aumentos o disminuciones significativas de la plantilla afectada por los mismos, realizando un nuevo diagnóstico de la situación. Su vigencia o duración no podrá ser superior a cuatro años.

Los artículos 4.1 y 4.2 estarán vinculados al contenido ya la vigencia de las normas a las que se hace referencia en los mismos.

Artículo 4.3. Protocolo de acoso.

A efectos del presente Convenio Colectivo, se entenderá por:

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Acoso moral: todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra una o más personas, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

Con la firma del presente Convenio Colectivo las partes asumen que cualquier tipo de acoso constituye un atentado a los derechos fundamentales de las personas.

Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de propiciar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia y evitar que la situación se prolongue o se repita, en caso de ser real.

Procedimiento general de actuación.

Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de presunto acoso deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, sin perjuicio de la interposición de las acciones administrativas o judiciales que correspondan.

En caso de denuncia, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la presunta víctima de la persona presuntamente acosadora, sin que esto suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo. En estos casos se creará en cada empresa la figura de la persona mediadora, que se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de los trabajadores. En el momento de recibir una denuncia, ésta se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y de la representación empresarial. Se convocará la correspondiente comisión de seguimiento y control que procederá a investigar lo sucedido; esta comisión estará integrada preferentemente por representantes legales de los trabajadores y representantes legales de la empresa, salvo implicación de alguno de ellos en el procedimiento. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

El escrito de denuncia deberá de contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma de la persona trabajadora que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Fases de la investigación.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la formulación de la denuncia, tras los cuales se emitirá un informe en el que se concretará la veracidad de los hechos, las actuaciones y las sanciones pertinentes, en su caso. El régimen disciplinario se aplicará a todo el personal con independencia del cargo o posición que ocupe.

Todo comportamiento o acción constitutiva de cualquier tipo de acoso se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con las que tengan relación laboral de carácter temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por cualquier tipo de acoso se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

Artículo 5. Absorción y compensación.

- Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo, respetarán las ya implantadas por disposiciones legales o por costumbres, cuando examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para el personal. Así pues, si en algún caso la actual retribución normal, incluyendo todos los emolumentos, salarios, aumentos periódicos, gratificaciones, pluses, etc., es superior a la que corresponde al trabajador/a, según este Convenio Colectivo, incluidos también los diversos ingresos, habrá de ser aquella respetada en lo que exceda a través del Complemento "Ad Personam". Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

No obstante, y dada la nueva estructura salarial acordada en el presente convenio, la cual contempla complementos y pluses hasta ahora inexistente en el ámbito de aplicación de la empresa, los trabajadores que vengan percibiendo un complemento ad personam a la fecha de la firma de este convenio, compensarán las cuantías que deban percibir por cualquiera de los pluses o complementos reflejados en el artículo 56 con el citado complemento ad personam y hasta el límite de dicha cuantía, a partir de la cual se serán abonadas las correspondientes diferencias.

Finalmente, y para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de aquellos trabajadores que apliquen el citado complemento directo, su percepción bruta se verá revalorizada anualmente en la cuantía que debería haberse incrementado su salario base conforme a los porcentajes que se incluyen en el artículo 55 del presente convenio, incremento que en ningún caso será absorbible por el complemento directo.

- Antigüedad consolidada.

Con el objeto de garantizar las percepciones brutas que actualmente perciben la totalidad de la plantilla de la empresa, y en aplicación de la disposición final cuarta del Convenio Colectivo suscrito entre Apemar y la representación sindical de los trabajadores del sector, los trabajadores a los que les corresponda seguirán percibiendo el complemento personal denominado de "Antigüedad consolidada", el cual en ningún caso será compensable ni absorbible, así como no estará sujeto a incrementos salariales futuros.

Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente por lo que de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 7. Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.

Con finalidad conciliadora y mediadora entre las partes del Convenio y para entender de las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo, así como de las obligaciones contraídas, según se acordó en los anteriores Convenios, existe la Comisión de Vigilancia e Interpretación, integrada por dos representantes de la empresa y al menos un representante de los trabajadores que podrán ser los delegados de personal.

Artículo 8. Cláusula de inaplicación.

De conformidad con establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el Artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo del art. 41.4 del E.T.), a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo y, que afecten a alguna o algunas de las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si, durante tres trimestres consecutivos, el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se podrá inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de cualquier centro o dependencia afectada por el mismo pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o, en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

Se deberá presentar ante la representación unitaria y sindical, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

Asimismo, se explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. También, deberá adjuntarse la documentación legal pertinente.

Tras un período de consultas de quince días, las representaciones de la empresa y los trabajadores adoptarán la resolución que proceda, que se comunicará a la comisión paritaria de este convenio para su constancia.

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

### CAPÍTULO III: JORNADA Y HORARIO

#### Artículo 9. Jornada y horario ordinario.

1. Durante la vigencia del presente convenio y para todos los ámbitos especificados, la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El horario de trabajo habitual de la empresa es de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00 horas. No obstante, según sus necesidades o la de sus clientes, podrán establecerse horarios fuera de los límites de esta jornada, si bien dicha circunstancia provocará su compensación del complemento de turnicidad del artículo 55.4 del presente convenio. El citado horario se refiere a la jornada genérica de la empresa, sin que el mismo venga en ningún caso referido al horario particular de cada trabajador/a, el cual no quedará afectado por esta negociación, manteniéndose el mismo de acuerdo a lo establecido en su contrato de trabajo o lo fijado mediante acuerdo personal con la empresa con carácter previo a la firma del presente convenio colectivo.

2. Por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores se podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, con el límite de 10 horas diarias, respetándose los períodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal. La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Empresa, que lo establecerá según las necesidades de los servicios, debiendo el trabajador/a conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

3. Durante los meses de Julio y Agosto, en la semana de fiesta local, en las de los días 24 al 31 de diciembre, en la del día 5 de enero y la de los viernes de los meses de Junio y Septiembre, la jornada laboral será de 35 horas semanales, en jornada continuada. Aquellos trabajadores/as cuya contratación sea a tiempo parcial tendrá una disminución de la jornada proporcional a la establecida en su contrato de trabajo. No obstante, dado que existen necesidades de servicio que podrían verse perjudicadas por esta jornada continuada, se establece como imprescindible el mantenimiento de una guardia de una persona por departamento por las tardes durante todo el mes de julio y en aquellas del mes de agosto que la Dirección de la empresa estime oportuno por necesidades debidamente justificadas.

4. Se establece para los días 24 y 31 de diciembre, así como para el 5 de enero, que la terminación de la jornada laboral será las 14:00 horas, sin que ello implique reducción en el cómputo de horas anuales establecido en este Convenio.

#### Artículo 10. Jornada y horarios especiales.

1. En aquellos centros de trabajo o áreas en que por la naturaleza del servicio prestado cabe una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, podrá implantarse de común acuerdo entre empresa y trabajadores, la jornada a turnos, dando lugar al establecimiento de la rotación por parte de todo el grupo laboral afectado.

2. En ningún caso se podrá modificar el orden de los turnos a realizar por el personal, salvo causa de fuerza mayor, o permuta con otro trabajador/a, siendo necesaria en este último caso la previa autorización de la persona responsable del centro de trabajo o departamento.

3. Dada la especiales circunstancias que operan en el desarrollo de la prestación de servicios en nuestro sector, lo que provoca la disponibilidad de personal en función de las necesidades de nuestros clientes, en ocasiones con carácter de

urgencia, se establece que, dentro del respeto a la normativa laboral en materia de jornada de trabajo tanto con carácter mensual como diario (artículo 34 E.T.), así como de los criterios establecidos en el presente convenio en materia de jornada irregular, la prestación del servicio se podrá llevar a cabo dentro de las 24 horas del día y cualquier día del año, circunstancias que se verá compensada de acuerdo a lo establecido en el artículo 10.1 y en los artículos 55, apartados 4 y 5 de este convenio que regulan el concepto y contenido del complemento de turnicidad y de turno especial.

#### Artículo 11. Descansos.

1. Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo, siempre que la jornada de trabajo sea igual o superior a 6 horas diarias, el cual se disfrutará en los horarios que establezca la empresa para el desayuno. Para el caso en que la jornada laboral sea de 10 horas, conforme a lo establecido en el artículo 9.2 del presente Convenio, la persona trabajadora podrá disfrutar de dos periodos de descanso, de 20 y 15 minutos respectivamente y que se computarán como de trabajo efectivo.

2. Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso semanal será, como mínimo, de un día y medio ininterrumpido, que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta dos semanas, dependiendo de la organización del trabajo.

#### Artículo 12. Calendario Laboral.

Anualmente se elaborará un calendario laboral, en el que se contendrán, al menos, los siguientes datos: distribución de la jornada laboral, horario de trabajo, turnos de personal y descansos, días festivos, así como todas aquellas circunstancias previsibles, que puedan tener incidencia en la organización del servicio y, consecuentemente, en el contenido de dicho calendario. Una vez negociado el período de vacaciones se unirá como anexo al calendario laboral.

#### Artículo 13. Horas extraordinarias

Con las limitaciones establecidas en el Punto 2 del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen se compensarán de acuerdo al cociente resultante entre el Salario Bruto Anual de la persona trabajadora y la jornada establecida, incrementada en un 50 % si estas se realizan durante la jornada ordinaria y de un 75 % en horario nocturno, domingos o festivos, salvo cuando el trabajador/a sea expresamente contratado para trabajar en horario nocturno o fin de semana, en cuyo caso se aplicará al importe de cada hora extraordinaria el incremento del 50%, queriendo hacerse constar, de acuerdo a lo establecido en el punto 4 del citado artículo 35, que la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Se considerará trabajo nocturno el realizado desde las veintidós a las seis horas del día siguiente.

Como criterio general y preferente la compensación de las horas extraordinarias se realizará mediante descanso retribuido conforme al criterio establecido. Prioritariamente de mutuo acuerdo, el disfrute del descanso compensatorio se realizará dentro de los 4 meses siguientes a la realización.

El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extra} = (\text{salario bruto anual} / \text{jornada anual}) \times 1,50 \text{ ó } 1,75$$

### CAPÍTULO IV. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

#### Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal afecto al presente Convenio, tiene derecho a 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales 15 como mínimo serán disfrutados ininterrumpidamente, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

- Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal.
- Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares, y dentro de este supuesto se seguirá un estricto turno rotativo, iniciándose por el más antiguo en la empresa.
- El personal que lleve al servicio efectivo de la empresa menos de un año, disfrutará la parte proporcional de las vacaciones que reglamentariamente le correspondan, durante el mes de diciembre en proporción al tiempo trabajado, considerándose la fracción de mes como mes completo. En el caso de finalización de su relación laboral con la empresa sin haber disfrutado del segmento de vacaciones anuales retribuidas a que tiene derecho, lo hará una vez producida dicha finalización a los efectos del nacimiento de la situación legal de desempleo y sus prestaciones correspondientes.
- Los trabajadores que simultaneen su trabajo con la realización de estudios, podrán fraccionar sus vacaciones haciéndolas coincidir con época para la preparación de exámenes.
- El cuadro de vacaciones deberá quedar fijado antes del 30 de marzo de cada año.

#### Artículo 15. Permisos.

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

- Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

- Un día natural en los casos de bautizo, primera comunión o matrimonio de hijos o hermanos, coincidiendo con la fecha de celebración de la ceremonia.
- Por traslado del domicilio habitual o desahucio, aún dentro de la misma ciudad, dos días.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicios, podrá pedir, en caso de verdadera justificación, licencia con medio sueldo hasta un plazo no superior a sesenta días, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa.

i) Para asistir la persona trabajadora y parientes en primer grado de consanguinidad a consultas de especialistas siempre que se solicite con una antelación prevista de cinco días hábiles, salvo casos de urgente necesidad, y cuando quede justificado documentalmente.

#### Artículo 16. Reducción de jornada y licencias

a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

Para el desarrollo del ejercicio de este derecho, se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el Real Decreto-Ley 6/2019.

b) Del mismo modo, de acuerdo con el artículo 45.1.E) del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

c) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 15 días naturales, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en aquellos otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

d) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo, en jornadas completas de forma continuada inmediatamente después de la finalización del período de suspensión por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La concreción de dicha acumulación para el trabajador o la trabajadora que así lo solicite será por un permiso retribuido de 15 días naturales en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

e) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban

permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado d).

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

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

g) El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, según se detalla en el desarrollo reglamentario dado por el artículo 37.6 del E.T.

h) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados a), b), c) y d), corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados a), b) y c) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social.

i) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

La concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

j) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

## CAPÍTULO V. REGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 17. Disposiciones generales

1. El personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este Capítulo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores/as, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

### Artículo 18. Calificación de faltas

Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán, según su índole, importancia o reincidencia, como leves, graves o muy graves.

#### 1.- Se consideran faltas leves:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el periodo de un mes.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.
- Utilización impropio, descuidada o abusiva de materiales, útiles y efectos, de los que la persona trabajadora disponga o tenga a su cargo.
- El abandono injustificado, por breve tiempo, del puesto de trabajo.
- No informar con el tiempo previo oportuno la ausencia o falta al trabajo, incluida por enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Las indiscreciones engañosas en las relaciones de trabajo tanto internas como externas.
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada y las que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- La falta de atención y diligencia con los clientes y las que puedan dañar la buena imagen de la empresa.

#### 2.- Serán faltas graves:

- Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.
- Faltar dos días al trabajo, sin causa justificada, en el periodo de un mes.
- Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando originen un grave perjuicio a los intereses de la empresa, o den lugar a protestas o reclamaciones justificadas del público o clientes.

- d) La disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo y las actitudes manifiestamente negativas e insolidarias que afecten a la productividad de la empresa, entre las que se encuentra la negativa a formar a un compañero de trabajo sobre los conocimientos necesarios para desarrollar competencias y habilidades que se requieren para para el desempeño de su puesto de trabajo.
- e) Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar.
- f) Simular la presencia de otro trabajador/a, manipular los sistemas de control para cubrir su ausencia o permutar para la realización de determinados trabajos sin el conocimiento o anuencia de la empresa.
- g) El consumo ocasional y no reiterado de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa de la persona trabajadora, y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.
- h) Las de respeto mutuo, disciplina y obediencia.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral y emplear para uso propio equipos, material y herramientas de la empresa.
- j) La retención, no autorizada, de documentos, datos y correspondencia, o su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan.
- k) La ocultación maliciosa de errores propios o de retrasos en el trabajo, que causen perjuicio a la empresa.
- l) No comunicar a la empresa, con la puntualidad debida, los cambios en las circunstancias familiares, que puedan afectar a la Seguridad Social y causen perjuicio a la empresa.
- m) La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo para los compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- n) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y cuando hayan mediado sanciones.

### 3.- Serán faltas muy graves:

- a) Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses.
- b) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificativa, en un periodo de seis meses.
- c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada, la transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio irreparable para la empresa o sus clientes.
- d) La disminución grave y continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad.
- e) Violación del secreto de correspondencia, y de documentos de la empresa, o revelar a elementos ajenos a la misma, datos de reserva obligada.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, mobiliario, enseres, infraestructuras o en elementos fungibles de la empresa.
- g) El consumo habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador/a y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.
- h) Los malos tratos de palabras u obras, abuso de autoridad, la conculcación grave del respeto debido tanto a los jefes como a los compañeros de trabajo, así como el originar riñas o pendencias entre ellos.
- i) Las conductas de acoso sexual, verbales físicas o presiones psicológicas realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para la persona trabajadora.
- j) La desobediencia laboral activa, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, así como, la reiteración en la negativa a formar a un compañero de trabajo sobre los conocimientos necesarios para desarrollar competencias y habilidades que se requieren para para el desempeño de su puesto de trabajo, todo ello en clara infracción de lo dispuesto sobre las obligaciones de la persona trabajadora que afecten directamente a la productividad de la empresa.
- k) La simulación de enfermedad o accidente, el accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación del proceso patológico o traumático que le afecte.
- l) Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable, así como desperfectos en las mercancías encomendadas a su custodia o para su debida manipulación.
- m) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
- n) La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
- o) La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.
- p) En el marco de las relaciones laborales, cualquier conducta constitutiva de falta o delito.
- q) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- r) Reincidencia en falta grave, por una sola vez, aunque sea de distinta naturaleza dentro del periodo de seis meses desde su comisión.

El enunciado de faltas que antecede no puede ser exhaustivo por la ilimitada variedad del componente humano de sus posibles actores y de los múltiples condicionantes que la complejidad del tejido empresarial del sector impone. Por ello, la empresa y la representación de los trabajadores podrán ampliarlo, en la graduación que corresponda, a otro tipo de supuestos o bien a hechos de características similares a los descritos.

### Artículo 19. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

### Artículo 20. Procedimiento sancionador

Las sanciones que se impongan se notificarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, con indicación de los hechos que la motivan, con evaluación de la falta según su gravedad y la sanción que se aplica.

En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como de la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sea necesaria. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante solicitase el cambio.

### Artículo 21. Graduación de las faltas

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, así como del mayor o menor grado de responsabilidad del infractor, categoría profesional del mismo y repercusión o trascendencia del hecho, serán las siguientes:

#### 1.- Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

#### 2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

#### 3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.
- Despido.

### Artículo 22. Supuestos exceptuados

No obstante, lo indicado en el presente capítulo y en uso de las facultades que legalmente le competen, las empresas podrán proceder a la extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas que se contemplan en el Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y por los incumplimientos contractuales especificados en el Artículo 54 del mismo texto legal.

Las sanciones que, en el orden laboral, puedan imponerse, se entienden sin perjuicio del tanto de culpa cuya apreciación corresponda a los Tribunales del orden penal, cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

Se estará a lo dispuesto en el TÍTULO IV: INFRACCIONES LABORALES del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de este Convenio Colectivo en materia laboral, así como a su tipificación y correspondientes pautas sancionadoras.

## CAPÍTULO VI. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Artículo 23. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo y la determinación de grupos, ciclos, sectores o departamentos, así como la clasificación de servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la Empresa Bernardino Abad, S.L. a través de su personal directivo, sin perjuicio de reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, y la mejora de los cauces de negociación entre la empresa y su plantilla.

El progreso técnico, debido a sistemas de organización y productividad, mejor formación profesional, debe suponer una mejora en las condiciones de trabajo y en la remuneración, en justa correspondencia al beneficio que rinda a la prosperidad de la Empresa.

### Artículo 24. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

La Dirección de la Empresa asume como criterios inspiradores de la organización del trabajo, alcanzar los objetivos marcados en la negociación, asumir las siguientes competencias con el para su debido desarrollo:

1. Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de su plantilla, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.
2. Promover, estimular y mantener la colaboración con la plantilla, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.
3. Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.
4. Promover y respetar la clasificación profesional de la plantilla, facilitándoles su formación y promoción social y humana.
5. Promocionar el concurso interno como una forma de seleccionar personal para cubrir vacantes que no conlleva la contratación de empleados nuevos. Se trata de un ascenso laboral de personas que ya están formando parte de una empresa.
6. Organizar la movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario periodo de formación y adaptación.
7. La adjudicación de la tarea necesaria para la saturación del personal a rendimiento normal.
8. La fijación de los índices de calidad y el establecimiento de sanciones, para el caso de su incumplimiento.
9. La posibilidad de implantar un sistema de remuneración con incentivo. Si sólo se aplicare a una o varias secciones o puestos de trabajo, se analizaría la aplicación de incentivos a los que, como consecuencia de la citada posible implantación, puedan experimentar un aumento en su carga de trabajo por encima de lo normal.
10. Realizar, durante el periodo de la organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, normas de valoración, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.
11. La Empresa podrá proceder a la disminución de su plantilla, en los casos previstos y con sujeción al procedimiento que establezca la legislación vigente.

Artículo 25. Trabajo a distancia y teletrabajo.

En lo relativo a trabajo a distancia y teletrabajo, se estará a lo dispuesto y suscrito en los acuerdos adoptados con el personal en esta materia y, en su ausencia, en la legislación que lo regule en cada momento, en la actualidad la Ley 10/2021, de 9 de julio, así como lo recogido en los siguientes artículos.

Se entenderá que el trabajo a distancia o teletrabajo tendrá carácter de regular cuando se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del

30 por 100 de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Se entenderá por:

a) Trabajo a distancia: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral

conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido

por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

b) Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Estos conceptos y definiciones serán los regulados en cada momento por la norma de carácter general correspondiente.

Las personas que desarrollen su actividad laboral en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en los términos definidos legalmente, tendrán los mismos derechos en cuanto a formación, promoción profesional, horario flexible, prevención de riesgos laborales, igualdad de trato y oportunidades, intimidad, protección de datos, etc., que el resto de personas trabajadoras que desarrollan su actividad laboral en cualquier centro de trabajo de la empresa, atendiendo al contenido de la Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre trabajo a distancia.

Igualmente tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos deberán estar adscritas al mismo centro de trabajo en el que desarrollen el trabajo presencial.

La realización del trabajo a distancia o el teletrabajo será reversible por voluntad de cualquiera de las partes. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días laborables, salvo que por el acuerdo suscrito se establezca algún otro plazo o condición. En el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto presencial se realizará con la mayor brevedad posible. La reversión del trabajo a distancia implicará la vuelta al puesto de trabajo y condiciones anteriores, siempre que fuera posible.

En materia de abono y compensación de gastos, tal y como establece el artículo 12 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios de trabajo a distancia de forma regular, entendiéndose por trabajo a distancia regular el definido en el artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, dependiendo de sus circunstancias acordarán con la empresa la compensación de estos gastos, partiendo en que los medios necesarios para ello serán cubiertos y por cuenta de la empresa y su cuantificación se acordará en compensación al valor de los medios puestos a disposición como son el equipo informático (ordenador, pantalla, cámara, etc.), mobiliario (mesa y silla) y el terminal de teléfono.

Esta compensación, no podrá ser compensable ni absorbible por ningún otro concepto, y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a distancia a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se compensará de manera proporcional que corresponda. Se entenderá que esta compensación únicamente se aplicará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento, siendo actualmente artículos 1 y 2 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Queda excluido de la consideración de trabajo a distancia la prestación de servicios en lugares

ubicados fuera de las instalaciones o delegaciones de la empresa como consecuencia de la actividad a realizar (actividades en instalaciones de clientes, proveedores o vía pública, la actividad del personal comercial, etc.).

Artículo 26. Desconexión digital.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, en el marco del presente convenio colectivo, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se garantiza el ejercicio del derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la empresa.

## CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 27. Factores de encuadramiento.

El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada una de ellas dentro de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

La empresa vendrá obligada a contratar por grupos profesionales, categorías y nivel específico, es decir, en el contrato de trabajo se deberá de hacer constar de forma fehaciente el grupo profesional, la categoría y el nivel del trabajador/a contratado.

La pertenencia a un grupo profesional no está unida a una determinada titulación académica ya que puede suplirse por experiencia previa en un puesto de

igual o similar naturaleza, o por habilitación profesional, certificado de cualificación profesional o certificado de profesionalidad adquirida por experiencia laboral.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a. Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e. Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.

f. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

### Artículo 28. Estructura profesional

La estructura profesional de grupos y niveles salariales, es el resultado de adaptar las previsiones contenidas en el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores a un sistema clasificatorio adecuado a las necesidades de la empresa.

Las funciones de todos los grupos descritos podrán ser realizadas indistintamente por personas del género masculino o femenino sin ningún tipo de discriminación por cuestión de sexo, ni por razón de edad, origen, estado civil, raza, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a un sindicato, etc.

Deseamos precisar que aunque somos conscientes de que el uso del masculino nunca engloba al femenino, se obviará la escritura con el uso de ambos géneros separadas por "/" ya que dificulta la lectura y la comprensión de los contenidos. Sin embargo, y como alternativa más idónea, se ha procurado el uso de los genéricos en aquellos términos que lo hacen posible.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiéndose incluir distintas funciones o especialidades profesionales equivalentes, grupos que a su vez se encuadran en cada una de las áreas funcionales que integran la actividad de la empresa y que se señalan a continuación:

#### AREAS FUNCIONALES

GERENCIA

ADMINISTRACION

COMERCIAL

EXPORTACION

IMPORTACION

CONSIGNATARIA

TRAFICO

MARITIMO

Artículo 29. Grupos profesionales.

Grupo Profesional 1:

a. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que conllevan la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a la que debe dar cuenta de su gestión.

b. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### RESPONSABLE / JEFE/A DE SERVICIO

Es el empleado/a, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección y/o Gerencia, asume el mando y responsabilidad de una o varias áreas, teniendo a sus órdenes a los Jefes de las áreas que tenga asignadas y estando encargado de imprimirles unidad.

#### JEFE/A DE AREA

Es el empleado/a que con profundos y probados conocimientos en las áreas definidas y bajo la dependencia directa de la Dirección y/o Responsable, asume el mando y la responsabilidad de un área, ordenándola debidamente y adoptando iniciativas para la consecución de la misión que tenga confiada, para lo que se responsabilizará de distribuir los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él depende.

Grupo Profesional 2:

a. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas complejas pero homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores, y que implicando responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

b. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### OFICIAL DE AREA

Es el empleado/a administrativo/a con responsabilidad restringida, bajo la dependencia de un jefe de área y hallándose capacitado para la realización de trabajos y funciones que requieren iniciativa propia, con o sin otros empleados a sus órdenes.

Realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuada, tales como liquidación de conocimientos, reclamaciones de sobordos, despacho de correspondencia, declaraciones de aduanas, cálculos, estadísticas, contabilidad, despacho de buques y el resto de servicios asociados a su área de trabajo.

#### ENCARGADO/A DE OFICIO

Es la persona especialista en su oficio de trabajo que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de Área, si lo hubiere, y que dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al personal a sus órdenes la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su oficio con práctica completa de su cometido.

#### OFICIAL 1ª

Es el operario/a que poseyendo capacitación especializada en uno de los oficios peculiares de la actividad y disponiendo de conocimientos técnicos y prácticos para la actividad relativa a su área de trabajo, realizan funciones que requieren propia iniciativa, con tal grado de profesión que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

#### Grupo Profesional 3:

a. Criterios generales: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas específicas o auxiliares que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por las indicaciones de sus superiores, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

b. Formación: ESO o equivalente; y específica para los conductores. En ambos casos, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo y/o formación específica en el puesto de trabajo (F. Continua o F. Ocupacional), excepto en el Nivel C de este Grupo 3, correspondiente a PEON/A / MOZO/A en la que la formación requerida será la del Ciclo elemental de grado medio o similar con o sin certificado de escolaridad, o ESO.

#### ENCARGADO/A DE ALMACÉN

Es el/la responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entrada y salida, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc., correspondientes. Asimismo, dirigirán todas las labores o trabajos propios de almacén o almacenes.

#### OFICIAL 2ª

Pertenecen a esta categoría, los operarios/as que con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinado a un Jefe u Oficial de 1ª, si los hubiere, realizan trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la actividad, ejercitando las funciones correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

#### CONDUCTOR/A VEHÍCULOS PESADOS (>3500 kg.)

Es el empleado/a que estando en posesión del carnet de conducir requerido se contrata para conducir vehículos pesados, siendo el encargado de manipular las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la Empresa, así como cualquier vehículo con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, sin necesidad de conocimientos mecánicos, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del mismo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato, a la persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio, pudiendo también realizar la manipulación manual de las tareas de carga y descarga si ello se hiciese necesario.

#### CONDUCTOR/A VEHÍCULOS LIGEROS/MANIPULANTE (<3500 kg.)

Es el empleado/a que, estando en posesión del carnet de conducir requerido, se contrata para conducir vehículos ligeros, siendo el encargado de manipular las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la Empresa, pudiendo también realizar la manipulación manual de las tareas de carga y descarga si ello se hiciese necesario.

Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de las mercancías, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de colaborar en cargar y descargar su vehículo, y de recoger y repartir o entregar la mercancía.

#### AUXILIAR DE ÁREA 1ª

Es el trabajador/a administrativo/a, encuadrado en cada una de las áreas de actividad de la empresa, que realiza trabajos con iniciativas y responsabilidades restringidas, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del sector a nivel general, y que se dedica dentro de las oficinas o fuera de ellas a operaciones elementales administrativas, ayuda en sus funciones puramente mecánicas a los oficiales de superior categoría en la empresa y, en general, a las labores auxiliares inherentes a las distintas áreas departamentales, recepción o entrega de documentos, reproducción de escritos y documentos por medios mecanográficos, informáticos, láser o xerografía, y su transmisión o archivo; registro de entrada y salida de correspondencia, así como en servicios de enlace con los buques y dependencias de la administración, y las que la operativa portuaria demande, así como todas aquellas funciones que le fueran asignadas y que puedan encuadrarse dentro de su área y grupo profesional.

#### COMERCIAL

Es el empleado/a a las órdenes de un superior, que bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección trabajos comerciales que requieren propia iniciativa, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos

de la actividad del sector, teniendo o no a su cargo otros empleados. Es cometido suyo, entre otros, el contacto directo con clientes, elaboración de ofertas, dirección de campañas publicitarias y de promoción, control de cartera de clientes...

#### PEON/A / MOZO/A

Es la persona trabajadora operaria que a las órdenes del encargado/a, si lo hubiere, se dedica a operaciones no concretas y especializadas, pero poseyendo cierta preparación y práctica en el trabajo que realizan. Entre los trabajos que debe realizar, entre otros, se comprenden los de efectuar el transporte de material y mercancías, dentro o fuera de los almacenes, según las órdenes que reciba de sus superiores, enfardar o embalar, con sus operaciones preparatorias y con las complementarias de reparto; controlar, pesar y etiquetar las mercancías, carga y descarga de vehículos, realizándola con medios manuales o mecánicos, con toda rapidez y aprovechamiento de espacio, seguridad, y cualesquiera otras semejantes, pudiendo encomendársele también trabajo de limpieza de locales.

#### Grupo Profesional 4:

a. Criterios generales: Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples, ajustándose a instrucciones concretas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación. Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores que con un período corto de adaptación desarrollan tareas o funciones básicas, simples y rutinarias con la formación e instrucción correspondiente.

b. Formación: Ciclo elemental de grado medio o similar con o sin certificado de escolaridad, o ESO.

#### VENDEDOR/A

Es quien a las órdenes de un/a comercial desarrolla trabajos auxiliares que faciliten las funciones de su área pero con un carácter puramente mecánico, para lo que realiza funciones de esta área con iniciativa y responsabilidad restringida, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos de la actividad del sector a nivel general, lo que contribuirá a continuar con la formación que le permita mejorar el desempeño de su profesión.

#### AUXILIAR DE ÁREA 2ª

Es el personal administrativo que carece de especialidad alguna, tanto en las materias propias del área de trabajo a la que esté asignado, como de conocimientos generales de la técnica contable y administrativa, desarrollando trabajos auxiliares que faciliten la actividad de su área o que tengan un carácter puramente mecánico. Realizan trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, así como limitados y escasos conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del sector.

#### TELEFONISTA/RECEPCIONISTA

Es el personal encargado del manejo de la central telefónica o de cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, gestionando las comunicaciones entre las distintas áreas departamentales, atendiendo en primera instancia e informando adecuadamente a las personas que demanden la atención de la empresa y canalizando, cuando proceda, a clientes y visitantes a las distintas instancias departamentales de la misma. Siempre que su actividad principal de telefonista/recepcionista lo permita, se le pueden asignar asimismo, tareas de naturaleza administrativa y/o de control y recepción en las oficinas que no sean asimilables a las funciones del auxiliar.

En aquellos centros de trabajo que por su importancia no requieran la existencia de telefonista/recepcionista, la centralita y la atención de las visitas podrá estar a cargo del personal administrativo, sin que este, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son propias.

#### AUXILIAR DE PRODUCCIÓN

Integra esta categoría el personal operario que desarrolla trabajos auxiliares que faciliten los oficios definidos para el peón/mozo pero con iniciativa y responsabilidad restringida o que tengan un carácter puramente mecánico, así como otros trabajos secundarios de esta naturaleza ordenados por sus superiores jerárquicos, contribuyendo al desarrollo de su labor con la formación teórica y práctica para mejorar el desempeño de su oficio.

#### PERSONAL DE LIMPIEZA

Es el personal encargado de la limpieza de las oficinas, locales, y demás dependencias de la empresa, sin distinción de sexos. No estará incluido en este Convenio el personal que realice la limpieza de las oficinas como servicio contratado, bien por los propios interesados o con entidades organizadas a tal efecto.

#### MENSAJERO/A

Son los empleados/as, con vehículo propio o de la empresa, encargados de entregar y recoger cualquier tipo de documentación y pequeños paquetes. La empresa se hará cargo del mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, etc. del vehículo. Asimismo, realizará tareas administrativas sencillas en las oficinas y que sean asimilables a sus funciones. No estará incluido en este convenio el personal de las empresas de mensajería contratadas al efecto.

#### PORTERO/A / VIGILANTE

El personal que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de oficinas, locales, muelles y el resto de dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y vigilancia, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias. No estará incluido en este convenio el personal de las empresas de vigilancia.

#### Grupo Profesional Nuevo Ingreso:

a. Criterios generales: Este grupo profesional está reservado para aquellas funciones que estando integradas en cualquiera de los grupos profesionales previamente definidos, necesitarán de un período previo de formación y adaptación a la labor profesional.

b. Formación: El proceso de formación del puesto de trabajo queda integrado en el propio período de adaptación de la trabajadora, si bien se establece como conveniente que el trabajador/a aporte la formación señalada para cada uno de los grupos profesionales incluidos en el presente artículo y de acuerdo a su encuadramiento.

NUEVO INGRESO 1º TRIMESTRE  
NUEVO INGRESO 2º TRIMESTRE

Las definiciones del presente artículo, pretenden tan sólo recoger los rasgos fundamentales de las categorías definidas, sin agotar las funciones asignadas a cada una de ellas que en todo caso serán las derivadas de las peculiaridades de la actividad en cada área y de la propia empresa.

Artículo 30. Polivalencia Funcional.

Las categorías especificadas en el presente convenio tienen carácter enunciativo, sin que ello suponga la obligación por la empresa de ser provistas en su totalidad.

Se establece como pauta de trabajo la Polivalencia Funcional, lo que conllevará la posibilidad de que una persona trabajadora pueda llevar a cabo labores propias de dos o más categorías cuando las mismas pertenezcan al mismo grupo y nivel, todo ello bajo los criterios organizativos de la empresa, y siempre con el límite del menoscabo a la dignidad profesional del trabajador/a, debiendo ser retribuido conforme a las funciones de la categoría más alta, dentro del grupo y nivel que el trabajador/a efectivamente realice.

CAPÍTULO VIII. CONTRATACIÓN

Artículo 31. Período de prueba.

Es posible estipular un período de prueba durante el cual ambas partes pueden resolver el contrato, sin necesidad de alegar justa causa, sin preaviso y sin indemnización alguna.

Cuando el período de prueba está expresamente pactado, constituye un contrato sujeto a condición resolutoria. En consecuencia, sobrevinida la condición en forma de declaración de voluntad resolutoria de cualquiera de las partes contratantes, la relación jurídica se extingue de forma automática, dejando de producir efectos.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Para los Técnicos Titulados, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba, siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será de seis meses.

Para el resto de personal, el periodo de prueba será también de 6 meses, si bien, en este caso, si en este periodo se produce la extinción de la relación laboral por voluntad de la empresa, a partir del cuarto mes de prestación de servicios y hasta la finalización del periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización equivalente a 0,5 día de salario por mes trabajado, contada desde el inicio de dicha relación.

En el caso de haber mantenido una relación temporal anterior a la contratación indefinida, la duración de dicha relación temporal computará dentro del periodo de 6 meses mencionado.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 32. Modalidades de contratación.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, si bien, podrán celebrarse cualquier otro tipo de contratos de trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. Las diversas modalidades de contratación deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal en coherencia con el desarrollo convencional.

Artículo 33. Contratos por circunstancias de la producción.

La empresa podrá formalizar contratos temporales por circunstancias de la producción cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, la empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo, que solo podrá utilizar como máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual temporal se estará a las previsiones contenidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Artículo 34. Contrato por sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas –artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores y supuestos análogos– o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual temporal se estará a las previsiones contenidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Artículo 35. Contratos formativos.

a) Contrato de formación en alternancia:

Esta modalidad contractual, tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El presente contrato se atenderá a las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:

El presente contrato podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster

profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el párrafo anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el párrafo anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en este convenio colectivo para una persona trabajadora que desarrolle el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual formativa se estará a las previsiones contenidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

#### Artículo 36. Contratos a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada anual máxima establecida en el artículo 9 de este Convenio colectivo.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

3. El contrato, que se deberá formalizar por escrito en los modelos oficiales establecidos al efecto, deberá recoger el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

4. Las personas trabajadoras que desarrollen su prestación de servicios a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Se considerarán horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme el régimen jurídico establecido en los apartados siguientes.

El pacto sobre horas complementarias, el cual se deberá formalizar siempre por escrito y en el modelo oficial existente al efecto, podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. En todo caso, constituirá un pacto específico respecto al contrato.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquellas complementarias no podrá exceder de la jornada anual máxima indicada en el primer párrafo de este artículo.

Las personas trabajadoras deberán conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso de cinco días.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Las personas trabajadoras que hayan suscrito pacto de horas complementarias podrán, en atención a sus responsabilidades familiares, las cuales se encuentran recogidas en el 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, o por acreditadas necesidades formativas o de estudios oficiales, excluir hasta un máximo de dos meses al año la realización de horas complementarias, preavisando con una antelación de quince días y siempre que esos meses no coincidan con los de mayor actividad del centro.

Del mismo modo, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante preaviso a la empresa con una anticipación mínima de quince días laborables, una vez cumplido un año desde su formalización, siempre que concurra alguna de estas circunstancias:

= Atención de responsabilidades familiares previstas en el artículo 37.6 del ET.  
= Por necesidades formativas y de estudios oficiales, acreditando la incompatibilidad horaria.

= Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

#### Artículo 37. Contrato fijo-discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

4. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

#### Artículo 38. Contratos de relevo.

El contrato de relevo está previsto legalmente como un tipo contractual específico para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que simultanea una jubilación parcial anticipada con un contrato a tiempo parcial. También se puede celebrar para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.

El contrato ha de formalizarse por escrito en modelo oficial. En él deben constar el nombre, edad y circunstancias de la persona trabajadora sustituida y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el trabajador/a relevista.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, la persona trabajadora jubilada parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado/a.

En el supuesto previsto en el supuesto de jubilación parcial, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al empleado sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso de la persona trabajadora jubilada parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado/a.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador/a sustituido/a. El horario de trabajo del trabajador/a relevista podrá completar el de la persona trabajadora sustituida o simultanearse con ella.

d) El puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser el mismo del trabajador/a sustituido/a. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

#### Artículo 39. 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 dichas disposiciones.

No obstante, a la referencia legal referida, y dada la constante modificación de los preceptos legales continentales de las citadas ayudas y subvenciones, las partes firmantes entiende que este artículo servirá para extender su conformidad a acogerse a cualquier otra modalidad de ayuda en materia de contratación que sustituya a la referida, a cualquier otra que viniera a complementarla o, en su caso, que fuera objeto de nueva creación, como es el caso del Decreto- Ley 2/2015 de 3 de marzo de la Junta de Andalucía de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

#### CAPÍTULO IX. MOVILIDAD

##### Artículo 40. Movilidad funcional.

1. La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

3. El cambio de funciones distintas a las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo, y los artículos 41 y 42, requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, previo informe de la representación unitaria de los trabajadores, o la Comisión establecida en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

4. En todos los supuestos regulados en este artículo, y los artículos 41 y 42, se informará previamente a la representación de los trabajadores.

##### Artículo 41. Trabajos con funciones de grupo superior.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, la persona trabajadora podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho período, la persona trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, del representante legal de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que el trabajador/a realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo, con el límite máximo de seis meses.

4. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor de la persona trabajadora sustituida, en los que la sustitución comprenderá el límite de doce meses.

##### Artículo 42. Trabajos con funciones de grupo inferior.

1. La empresa, por necesidades preteritorias, transitorias o imprevisibles, que lo justifiquen, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo al representante legal de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2. A una persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, y por el tiempo imprescindible, mientras todos las personas del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará al representante de los trabajadores, periódicamente.

3. Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por la propia persona trabajadora, se asignará a ésta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

##### Artículo 43. Movilidad geográfica.

1. El traslado a instancia de la empresa que exija cambio de residencia requerirá la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

2. La decisión de traslado deberá ser notificada a la persona afectada, así como a los representantes legales de los trabajadores con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su efectividad. Dicha notificación expresará las causas que motivan el traslado, el centro de trabajo al que se le traslada y la fecha a partir del cual debe surtir efecto, estando el citado traslado a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación, asimismo se intentará buscar fórmulas de negociación que satisfagan a ambas partes.

Habrà de tenerse en consideración los siguientes criterios:

- Que ostente la categoría profesional y cualificación necesaria para desempeñar el puesto de destino.
- Que no exista en un centro de trabajo más próximo otra persona con el mismo perfil profesional y cuyo traslado fuera posible.
- Tendrá preferencia para permanencia en sus puestos de trabajo el personal con obligaciones familiares.

Aceptado el traslado por el personal afectado, se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales, percibiéndose una compensación económica consistente en el abono de seis dietas por miembro de la unidad familiar, además del abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres. A los efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá que forman parte de la unidad familiar aquellas personas

que se hallen ligadas a la persona trabajadora con convivencia de modo permanente y continuada.

Si uno de los cónyuges o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, como pareja de hecho, cambia de residencia por traslado forzoso, el otro o la otra, si fuera personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo disponible. De no haber puesto tendrá derecho preferente para ocupar la primera vacante de su categoría profesional que se produzca, o de otra categoría dentro de mismo grupo profesional, siempre que tenga la cualificación y capacidad para el desempeño del nuevo puesto.

#### CAPÍTULO X. FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

##### Artículo 44. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos de Bernardino Abad, S.L. y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados y empleadas a los requerimientos de la prestación de servicios, constituyendo, asimismo, un medio fundamental para la formación y la carrera profesional. Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal.

2. Para llevar a cabo los fines antedichos, las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación en los términos que sean regulados en la formación competencial del análisis y descripción de los puestos de trabajo.

3. La empresa contribuirá eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

4. Cobertura de vacantes y ascensos. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

5. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este convenio colectivo establecidos.

6. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en el grupo profesional 1, y en las del grupo profesional 2, cuando ostenten funciones específicas de mando.

7. Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por la empresa, ésta promoverá, en base al artículo 24 del presente convenio, prioritariamente la promoción interna entre sus trabajadores, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer. A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta a la representación legal de los trabajadores.

#### CAPÍTULO XI. PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL PERSONAL

##### Artículo 45. Seguridad y salud laboral.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en:

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Así mismo, en atención a la evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, se entenderá como colectivo prioritario el de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia, todo ello, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Todas las disposiciones y/o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del convenio, y las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

##### Artículo 46. Vigilancia de la salud.

Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá acceder a los reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras.

No obstante lo anterior, se aplicarán los criterios del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y el artículo 37 del reglamento de servicios de prevención.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio del trabajador o trabajadora. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre el trabajador o trabajadora, traslados incluidos.

Artículo 47. Formación e información en prevención.

La prevención comporta como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en la actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados y delegadas de prevención como a las personas trabajadoras, la empresa asegurará, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información se realice con un mínimo de calidad.

Artículo 48. Mecanismos de participación.

La legislación atribuye a los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

Se facilitará copia a los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Éstos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores y trabajadoras.

Además, los delegados de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

## CAPÍTULO XII. ACCIÓN SOCIAL

Artículo 49. Seguro Colectivo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra las contingencias de muerte y la de invalidez permanente y total para su profesión habitual; incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, de todo el personal en alta o situación asimilada que haya cumplido un año de antigüedad o desde el momento de su contratación con carácter indefinido y que sea legalmente asegurable. Durante los tres años de vigencia el capital asegurado será de treinta y seis mil euros (36.000 €) en caso de muerte o en los supuestos de invalidez permanentes antes definidos y declarados por resoluciones firmes del I.N.S.S. o Tribunales de la jurisdicción laboral, y se duplicará en el caso de muerte por accidente.

En los supuestos de muerte serán beneficiarios los familiares que de la persona trabajadora hubiese designado o en su defecto los llamados a suceder por orden legal de la sucesión "ab intestato".

La empresa sólo vendrá obligada al pago del Seguro, en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa de la persona trabajadora en la póliza. Sólo serán asegurables, las personas del colectivo que reúnan las condiciones fijadas en la póliza.

La empresa resultará subsidiariamente obligada al pago de estas prestaciones única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la Compañía aseguradora por falta de pago de la prima correspondiente, salvo en los supuestos de suspensión de pagos o quiebra legalmente declaradas, o por no inclusión maliciosa de la persona trabajadora en la relación de asegurados.

Para la adecuación de las coberturas de las pólizas vigentes al importe de la indemnización convenida, contará la empresa con el plazo de un mes desde la fecha de la publicación del convenio, por lo que cualquier riesgo asegurable ocurrido con anterioridad del plazo fijado, se regirá por las condiciones vigentes en el anterior Convenio de aplicación.

Artículo 50. Ayuda escolar.

Se concederá una ayuda escolar anual, devengable en el mes de Agosto, consistente en el importe establecido en el Anexo I del Convenio Colectivo, sobre tablas salariales, por cada hijo que alcance los dos años de edad entre los días 1º de enero y 30 de septiembre de cada año, así como por los hijos que no alcancen los veintitrés antes del día 1º de octubre del mismo año. Esta cantidad se incrementará cada año de vigencia del presente convenio en el porcentaje fijado en el artículo 54 sobre revisión salarial.

Se hace declaración expresa por ambas partes que la prestación económica a que se refiere el presente artículo, tiene la exclusiva condición de ayuda escolar, por lo que sólo podrá ser percibida por razón de aquellos hijos que estén escolarizados en cualquiera de los niveles desde educación Infantil a E.S.O. o cursando estudios de un nivel superior, debiendo acreditar documentalmente la concurrencia de los requisitos establecidos para tal ayuda.

## CAPÍTULO XIII. REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artículo 51. Condiciones sindicales.

1. Se garantizará la existencia de al menos un Delegado de Personal en la empresa en su sede central de la Calle Méjico de Cádiz, aun cuando no se alcance el umbral mínimo de trabajadores establecido en el artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores, quién gozará de todos los derechos y garantías inherentes por la legislación vigente y de forma especial en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en toda su plenitud y regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

Este Delegado de Personal, además ostentará la Representación Legal de los Trabajadores del colectivo de las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo y delegaciones de la empresa en los que no exista dicha representación, tanto por no alcanzar el umbral mínimo, como por no haberse promovido la elección de un representante legal por la parte social.

Igualmente gozará de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación de su candidatura hasta tres años después del cese en el cargo.

2. Se le reconoce capacidad suficiente para, bajo el principio de la buena fe, representar y defender los intereses del colectivo de las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo y delegaciones de la empresa, para la negociación prevista en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como, en su caso, constituir entre los miembros de la plantilla la comisión negociadora para llevar a cabo el proceso de negociación.

3. Se le reconoce capacidad suficiente para, bajo el principio de la buena fe, representar y defender los intereses del colectivo de las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo de la empresa para la negociación de los expedientes de regulación de empleo, en la forma prevista en la legislación vigente.

4. Los Delegados de Personal dispondrán, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y para el ejercicio de sus funciones representativas, de un crédito de horas laborales retribuidas.

5. Las personas trabajadoras, previa comunicación escrita a la Dirección de la empresa, quién deberá autorizar o denegar por escrito, razonando en caso de negativa, podrán reunirse y celebrar asamblea en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales o sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

6. Ninguna persona trabajadora, como consecuencia de su actuación sindical, podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa.

7. El principio de respeto máximo a la condición de la persona trabajadora exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

8. Se garantiza a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, por faltas graves o muy graves, la instrucción de expediente disciplinario regulado en el artículo 55.1 del E.T. y con las garantías del artículo 68.a) del mismo texto legal, según las siguientes normas:

a.- Redacción de pliego de cargos y notificación al interesado.

b.- El plazo para contestar a dicho pliego de cargos será de 5 días hábiles contados desde el siguiente a la notificación del pliego de cargos.

c.- Propuesta de resolución de la empresa, en el plazo de 10 días o desde el transcurso del plazo si no lo se hubiese presentado, con facultad de la persona trabajadora para su elevación a su central sindical que podrá exponer su criterio en el plazo de 5 días hábiles desde la notificación al trabajador/a de la propuesta de resolución.

d.- Resolución definitiva de la empresa, en el plazo de 5 días hábiles desde el trámite anterior, que será revisable, a instancia del trabajador/a dentro de los plazos legales ante la Jurisdicción competente; la empresa queda obligada a aportar al Juzgado correspondiente el expediente instruido al efecto.

e.- Sólo se podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo y sueldo, durante la substanciación del expediente, en el supuesto de que los hechos determinantes del expediente pudieran ser constitutivos de delito, falta y hubiesen sido puestos en conocimiento de los Tribunales competentes, bien por la empresa o de oficio.

8. Comunicación a los Delegados de Personal o Comités de Empresa, de cualquier decisión relativa a las facultades empresariales en materia de organización del trabajo, antes de su implantación, con objeto de que puedan practicar las consultas oportunas sobre si tal decisión es o no ajustada a la Ley.

Artículo 52. Solución de conflictos colectivos.

Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión del Convenio como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión del mismo a la Comisión del Convenio.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

En el caso de que la Comisión del Convenio no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios/as mediadores/as, los/las cuales formularán los correspondientes dictámenes.

La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por los/las mediadores/as habrá de ser razonada y por escrito.

Las propuestas de los/las mediadores/as y la propuesta de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

En todo caso, las partes se comprometen a utilizar el SERCLA como sistema de solución extrajudicial de los conflictos individuales y colectivos, que surjan en el ámbito del Convenio.

## CAPÍTULO XIV. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 53. Salario Base.

Es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo establecida en el artículo 9, en función del Grupo Profesional en que se encuadre el personal. Su cuantía para el 2021, 2022 y 2023, es la que figura en el Anexo I.

Artículo 54. Revisión salarial.

Las partes acuerdan que los salarios correspondientes al año 2021 se mantendrán en los mismos importes de los del año 2020, según se establece en la Tabla Salarial de Anexo I para el año 2.021.

Para el año 2.022, se ha acordado aplicar una subida salarial que supondrá un incremento del 3,00% sobre los salarios del 2.021, según se establece en la Tabla Salarial de Anexo I para el año 2.022.

Las diferencias salariales devengadas por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, por aplicación de la actualización salarial con respecto al año 2021, serán abonadas por la empresa al mes siguiente de la publicación en el BOP de Cádiz, y en todo caso, con independencia de su publicación, a lo largo del presente año 2023.

Para el año 2.023, se ha acordado aplicar una subida salarial que supondrá un incremento del 3,00% sobre la del 2.022, según se establece en la Tabla Salarial de Anexo I para el año 2.023.

En este caso, las diferencias salariales devengadas hasta la aplicación de los salarios acordados según se establece en la Tabla Salarial de Anexo I para el año 2.023, también serán abonadas por la empresa al mes siguiente de la publicación en el BOP de Cádiz, en todo caso, y con independencia de su publicación, a lo largo del presente año 2023.

Artículo 55. Complementos y pluses.

1. Pagas extraordinarias: Se establecen cuatro pagas extraordinarias para todas las categorías profesionales de una mensualidad de salario base Convenio más

antigüedad consolidada, cada una, a devengar los días quince o inmediato anterior si aquel fuera festivo, de cada uno de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, excepto para aquellos trabajadores que tuvieran reconocidos otros conceptos incluidos en las Gratificaciones Extraordinarias que les serán respetados. La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios prestados, en casos de ingresos o ceses.

Las partes acuerdan a su vez que, con el objeto de evitar problemas de tesorería por exceso de disposiciones en las fechas indicadas para el cobro de las pagas extraordinarias, así como facilitar el cobro de la parte proporcional de las mismas mensualmente, se establece el objetivo de que dichas pagas se prorrateen a lo largo de doce mensualidades en el año, coincidentes con los pagos mensuales de nómina, fijándose este criterio como efectivo para todas aquellas nuevas contrataciones que se produzcan.

2. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos: Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo que realicen cualquier trabajo que esté considerado como tóxico, peligroso o penoso, tienen derecho a percibir un incremento sobre el salario convenio de un 20 % por tal concepto, de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

3. Ropa de trabajo: Las empresas facilitarán la ropa de trabajo necesaria, que habrá de entregarse a los trabajadores para todo el año, de acuerdo con la normativa legal vigente sobre prevención de riesgos laborales.

La empresa se compromete, asimismo, en aplicación de dicha normativa legal vigente, a sustituir el equipo suministrado cuando este se deteriore o pierda las características para las que fue diseñado.

4. Complemento de turnicidad: La realización de la jornada a turnos, conforme a lo establecido en el artículo 10 del presente Convenio, dará derecho a la percepción del complemento de turnicidad fijado en el anexo de este convenio, siendo compatible con el complemento de trabajo nocturno, en el caso que se realizara alguna hora que tenga la consideración de nocturna, y con el abono del complemento de domingo o festivo cuando implique la realización de alguna hora que tenga la consideración de realizadas en domingo o festivo. La duración de los turnos en la jornada de mañana, tarde y noche no podrá superar el límite de 9 horas.

5. Complemento turno especial: Teniendo la partes en cuenta la especial situación que podría afectar a cualquiera de las áreas organizativas como consecuencia de la exigencias horarias de nuestra actividad, se establece que cuando la variación horaria que afecte a la persona trabajadora supere en más de tres horas de la jornada habitual de trabajo establecida en el artículo 11.1, a partir de la cuarta se verán compensados con un complemento denominado de turno especial y consistente en el abono de una cuantía de XX €/ por hora, siendo compatible con el complemento de trabajo nocturno, en el caso que se realizara alguna hora que tenga la consideración de nocturna, y con el abono del complemento de domingo o festivo cuando implique la realización de alguna hora que tenga la consideración de realizadas en domingo o festivo

6. Complemento por trabajo en domingos y festivos: Por la prestación de servicios en domingo o festivos se percibirá un complemento por día trabajado en estas circunstancias. Quedarán exceptuados de este complemento aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo habitual quede establecida para los citados días y que así venga reflejado en su contrato de trabajo o haya sido fijado mediante acuerdo entre la persona trabajadora y empresa. El importe de dicho complemento es el establecido en la Tabla Salarial de Anexo I.

7. Complemento por trabajos nocturnos: La jornada nocturna, que será la realizada entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, se compensará económicamente, no pudiendo exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. El importe de dicho complemento es el establecido en la Tabla Salarial de Anexo I.

A los efectos del párrafo anterior, se considera personal nocturno a quien realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a quien prevea que pueda realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual, los cuales quedarán exceptuados de este complemento siempre y cuando así venga reflejado en su contrato de trabajo o haya sido fijado mediante acuerdo entre trabajador/a empresa.

No obstante, y de mutuo acuerdo entre las partes, las horas realizadas en domingo o festivo y nocturnas se podrán compensar mediante descanso retribuido en la proporción establecida en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo, debiendo fijarse el disfrute del descanso compensatorio dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

8. Complemento de puesto de trabajo: (Servicios a buques fondeados, en navegación o fuera de límites).

Los trabajadores que deban realizar servicios a buques fondeados, en navegación o fuera de límites percibirán, sobre el sueldo que les corresponda según su categoría, un complemento adicional cuyo importe se establecerá de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Artículo 56. Factores y evaluación para el cumplimiento de objetivos.

Las partes firmantes se comprometen durante la vigencia del presente convenio, según lo dispuesto en el artículo 24.9 del presente Convenio, a desarrollar de común acuerdo de un conjunto de procedimientos y sistemas de evaluación profesional, los cuales permitirán poner en práctica un sistema de valoración adecuado de la labor realizada por cada persona trabajadora. De la correcta aplicación de esta evaluación y valoración se derivará un beneficio tanto para la empresa, por la mejora de su productividad, como para la persona trabajadora, ya que ese aumento de productividad deberá tener su reflejo en los correspondientes incentivos de aplicación directa a las percepciones de la plantilla.

Artículo 57. Complemento de enfermedad y accidente:

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa abonará a sus trabajadores/as la diferencia que existe entre lo que perciba de la Seguridad Social y lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral la empresa abonará el 50 % de la diferencia que existe entre lo que perciba de la Seguridad Social y lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar.

Estos beneficios se abonarán a la persona trabajadora durante el tiempo que permanezca en cualquiera de las situaciones antes indicadas.

Las empresas tendrán la facultad de que por los médicos a su servicio puedan ser visitados y reconocidos en sus domicilios los trabajadores que estén percibiendo los complementos antes aludidos, cuantas veces lo estimen necesario.

Artículo 58. Desplazamientos y Dietas.

1. Gastos de viaje: Es la cantidad que se abonará por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio. Comprende la indemnización por el importe del billete o pasaje utilizado, dentro de las tarifas correspondientes a clase turista o similar.

En los desplazamientos podrán utilizarse vehículos particulares, quedando fijada la cuantía de la indemnización en 0,30 € por kilómetro si se trata de automóviles y 0,125 € si se tratase de motocicletas, para el año 2022.

2. Dietas: es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia habitual, con motivo de los desplazamientos por comisión de servicios (no por los desplazamientos inherentes a la comisión de los trabajos para los que haya sido contratado). Comprende los gastos de manutención y los importes máximos que por gastos de alojamiento se podrán percibir día a día, establecidos en las siguientes cuantías para el año 2022:

a) Por manutención: 41,20 €.

b) Por alojamiento: Importe de los gastos que se justifiquen previo acuerdo con la empresa.

3. En las comisiones cuya duración sea tal que no comprenda el horario habitual de las tres principales comidas, se abonará lo que corresponda en concepto de indemnización por cada una de ellas, en función del siguiente porcentaje:

a) Desayuno: 6% del gasto total de manutención.

b) Comida: 47% del gasto total de manutención.

c) Cena: 47% del gasto total de manutención.

Para la debida actualización de las cantidades antes reseñadas, se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que el fijado para el resto de conceptos en el artículo 54 del presente convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera: Salario nuevo ingreso

Como medida de mejora de la empleabilidad y teniendo en cuenta el tiempo necesario para la adecuación progresiva de los conocimientos y habilidades de los trabajadores a los requerimientos del puesto de trabajo las partes acuerdan fijar un salario de nuevo ingreso, de carácter temporal, que retribuirá la contratación inicial del empleado, de acuerdo a los criterios y clasificación establecidos en el art.29 en el denominado Grupo profesional de nuevo ingreso. Este salario no será de aplicación cuando el trabajador/a hubiera estado vinculado laboralmente a la empresa o grupo de empresas con carácter previo bajo cualquier modalidad de contratación, concluida la puesta a disposición, formación o en prácticas.

A partir de la fecha de la firma del presente texto articulado se fija un salario de nuevo ingreso, establecido en el anexo I para cada uno de los grupos profesionales por el período máximo determinado en dicho anexo de acuerdo con el grupo profesional asignado. Las pagas extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado y se abonarán en función del salario que se perciba en el momento de su liquidación.

Disposición transitoria segunda. Garantía salarios.

En el supuesto de que, como consecuencia de la actualización por parte de las autoridades competentes del Salario Mínimo Interprofesional, o por negociación del convenio colectivo del sector Agencias Marítimas de la provincia de Cádiz (APEMAR), en alguna de las categorías del convenio la retribución computable fuera, en cómputo anual, inferior a los mínimos establecidos por la normativa laboral, se procederá a la actualización que permita su adaptación a dichos mínimos legales.

Disposición adicional tercera: Desarrollo.

Dadas las limitaciones que el texto de un convenio colectivo conlleva, no pudiendo extenderse su contenido más allá de una regulación básica tanto sobre los elementos mínimos establecidos por la normativa de aplicación, como de aquellos otros puntos que las partes han determinado como necesarios, la Comisión del presente convenio, una vez constituida conforme a los criterios establecidos en el artículo 7, se compromete a desarrollar de común acuerdo todos aquellos procedimientos que se hagan necesarios para facilitar tanto la mejor comprensión de su contenido, como para regular todos aquellos aspectos que queden fuera del mismo y que sirva para garantizar los derechos y deberes de cada una de las partes.

Cádiz, a de julio de 2.023.

Por la representación de la Empresa. Por la Representación de los Empleado.

Firmas.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES  
TABLA SALARIAL 2021, 2022 Y 2023

GRUPO PROFESIONAL		2021	2022	2023
1º		SALARIO MENSUAL		
NIVEL A	RESPONSABLE/ JEFE/A DE SERVICIO	1.989,22 €	2.048,90 €	2.110,37 €
NIVEL B	JEFE/A DE AREA	1.765,13 €	1.818,08 €	1.872,62 €
2º				
NIVEL A	OFICIAL DE AREA	1.528,53 €	1.574,39 €	1.621,62 €
NIVEL B	ENCARGADO/A DE OFICIO	1.413,83 €	1.456,24 €	1.499,93 €
NIVEL C	OFICIAL 1ª	1.338,03 €	1.378,14 €	1.419,48 €

3º				
NIVEL A	ENCARGADO/A DE ALMACEN	1.248,76 €	1.286,22 €	1.324,81 €
NIVEL A	OFICIAL 2ª	1.248,76 €	1.286,22 €	1.324,81 €
NIVEL A	CONDUCTOR/A VEHICULOS PESADOS >3500 kgs	1.248,76 €	1.286,22 €	1.324,81 €
NIVEL A	CONDUCTOR/A VEHICULOS LIGEROS/MANIPULANTE (<3500 kgs)	1.248,76 €	1.286,22 €	1.324,81 €
NIVEL B	AUXILIAR DE AREA 1ª	1.186,73 €	1.222,33 €	1.259,00 €
NIVEL B	COMERCIAL	1.186,73 €	1.222,33 €	1.259,00 €
NIVEL C	PEON/A - MOZO/A	1.186,73 €	1.222,33 €	1.259,00 €

4º				
NIVEL A	VENDEDOR/A	948,62 €	977,08 €	1.006,39 €
NIVEL A	AUXILIAR DE AREA 2ª	948,62 €	977,08 €	1.006,39 €
NIVEL A	TELEFONISTA / RECEPCIONISTA	948,62 €	977,08 €	1.006,39 €
NIVEL A	AUXILIAR DE PRODUCCION	948,62 €	977,08 €	1.006,39 €
NIVEL B	PERSONAL DE LIMPIEZA	813,88 €	838,30 €	863,45 €
NIVEL B	MENSAJERO/A	813,88 €	838,30 €	863,45 €
NIVEL B	PORTERO/A -VIGILANTE	813,88 €	838,30 €	863,45 €

Pluses y complementos		2021	2022	2023
TURNICIDAD		3,64 €/HORA	3,75 €/HORA	3,86 €/HORA
TURNO ESPECIAL		3,64 €/HORA	3,75 €/HORA	3,86 €/HORA
DOMINGOS Y FESTIVOS		7,29 €/HORA	7,51 €/HORA	7,74 €/HORA
NOCTURNO		5,46 €/HORA	5,62 €/HORA	5,79 €/HORA
AYUDA ESCOLAR		156,59 €	161,29 €	166,13 €

Nuevo Ingreso	
NUEVO INGRESO 1º TRIMESTRE	75% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional
NUEVO INGRESO 2º TRIMESTRE	85% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional
Contrato en práctica y formación	
PRIMER AÑO	60% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional
SEGUNDO AÑO	75% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional
TERCER AÑO (solo formación)	75% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional

Por la representación de la Empresa. Por la Representación de los Empleados.  
Firmas. **Nº 119.962**

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

### AREA DE EMPLEO INSTITUTO DE EMPLEO Y DESARROLLO SOCIOECONOMICO Y TECNOLOGICO. IEDT

CONVOCATORIA EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA DE SIETE SUBVENCIONES (7) (BECAS PARA LA MATRÍCULA) PARA ALUMNOS/AS DEL MÁSTER DE INNOVACIÓN Y CULTURA GASTRONÓMICA "MASTERÑAM" ASÍ COMO CINCO SUBVENCIONES (5) (BECAS PARA LA MATRÍCULA) PARA ALUMNOS/AS DEL PRIMER CURSO DE EXPERTO UNIVERSITARIO Y/O CURSO DE FORMACIÓN PERMANENTE DE DICHO MÁSTER, CUARTA EDICIÓN, ORGANIZADOS POR LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ (UCA) EN COLABORACIÓN CON EL INSTITUTO DE EMPLEO Y DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y TECNOLÓGICO (IEDT) DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ, FINANCIADO EN UN 100% POR EL IEDT (2023\_SUBCSC\_00013)

BDNS: (Identif.): 715271

1. Objeto, condiciones y finalidad de la subvención.

La Diputación Provincial de Cádiz, a través de su Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico (en adelante IEDT), presenta esta convocatoria con objeto de regular la concesión, en régimen de concurrencia competitiva y de acuerdo con los principios de publicidad, objetividad, transparencia, igualdad y no discriminación, por un lado, de SIETE (7) SUBVENCIONES (BECAS) por un importe de 2.900,00 € cada una de ellas, correspondiente al importe de la matrícula del Máster de Innovación y Cultura Gastronómica "Masterñam" y, por otro lado, de CINCO (5) SUBVENCIONES (BECAS) por un importe de 873,00 € cada una de ellas, correspondiente al importe de la matrícula del primer curso de experto universitario y/o curso de formación permanente de dicho Máster.

Dicho Máster (formación no reglada) ha sido organizado por cuarto año consecutivo por la Universidad de Cádiz en colaboración con el IEDT de la Diputación provincial de Cádiz. La Diputación cede, para el desarrollo del mismo, las instalaciones, gestionadas por el IEDT, del Campus de Excelencia Profesional para el Turismo, la Hostelería y la Innovación 'El Madrugador', sito en carretera de El Portal Km 07 de la localidad de El Puerto de Santa María (Cádiz).

Entre los fines de dicho Máster se encuentra abordar desde una perspectiva interdisciplinar todas aquellas áreas de conocimiento a las que representa la gastronomía, fomentando la mejora de la empleabilidad de personas desempleadas y, en general, su inserción socio laboral.

Con la organización del Máster se persigue aportar conocimiento y valor estratégico a este sector, formando a profesionales capaces de liderar proyectos gastronómicos nacionales e internacionales con capacidad para el análisis y pensamiento crítico.

De igual modo, se persigue fomentar una gastronomía en el marco de la sostenibilidad (ODS), la soberanía alimentaria y el KMO, así como contribuir a la necesidad, presente en el mercado laboral, de encontrar líderes con una visión interdisciplinar de la gastronomía y de nuestros productos alimentarios.

Es fundamental entender la gastronomía como parte del sector creativo y demostrar la capacidad de influencia del conocimiento y la investigación en la construcción de proyectos que aporten inteligencia e innovación gastronómica. Es necesario desarrollar una cultura gastronómica, el conocimiento de los productos alimentarios españoles y formar profesionales en esta área, insistiendo en la importancia de enseñar a pensar, a crear, y a innovar con responsabilidad. No solo a producir y a ganar. Y por supuesto, adelantarse a la necesidad de un mercado de trabajo y de unos oficios que todavía no se ofertan.

Esta convocatoria de subvenciones queda encuadrada en el vigente Plan Estratégico de Subvenciones del Área de Empleo de la Diputación provincial de Cádiz y el Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Diputación provincial de Cádiz, (artículo 8 de la Ley 38/2003, de 17 de diciembre, General de Subvenciones) y concretamente en la Línea General de Actuación destinada a la formación, promoción e inserción sociolaboral y en el apartado B.6.2 de su Plan de Acción.

La propuesta de TFM relacionado con los temas de estudio corresponde a quienes obtengan la beca correspondiente a la matrícula del Máster, y puede versar sobre la temática de investigación acorde con la gastronomía de la provincia, productos locales o patrimonio etnográfico.

Para optar a la beca del Máster, será necesario acreditar estar desempleado/a o, si no se diese esta situación, disponer de la tarjeta de mejora de empleo. En este último caso, deberán presentar certificado de retenciones e ingresos a cuenta de IRPF del año 2022 donde consten unos ingresos por rendimientos del trabajo inferiores a 22.000 €. En cualquier caso hay que estar en posesión y acreditar un título de Grado, Licenciatura o Diplomatura de cualquier área de conocimiento.

Por otra parte, para optar a la beca de la matrícula del primer Curso de Experto Universitario y/o Curso de Formación Permanente de dicho Máster, será necesario estar desempleado/a o, si no se diese esta situación, disponer de la tarjeta de mejora de empleo. En este último caso se estará a lo establecido en el párrafo anterior en relación a los rendimientos del trabajo del año anterior. Las personas que opten a la beca de Experto o Curso de Formación Permanente deberán cumplir los requisitos legales para cursar estos estudios en la Universidad conforme al Real Decreto 822/2021 de 28 de septiembre, art. 37.5 y 37.6 y 7, respectivamente. Esto es, se exige titulación universitaria para el Curso de Experto, y no se exige ninguna titulación para el Curso de Formación Permanente.

Aquellos interesados que no cumplan los requisitos referidos y el resto de los exigidos en la convocatoria quedarán automáticamente descartados, no cabiendo alegación en este sentido.

La concesión y disfrute de las becas no establecen ningún tipo de relación laboral con el IEDT o con la Diputación de Cádiz así como ningún compromiso ni preferencia para su incorporación a la plantilla de personal de la Diputación de Cádiz.

La UCA, si fuera el caso, se reserva la posibilidad de unir y por tanto sumar a los matriculados tanto del Curso de Experto Universitario como del Curso de Formación Permanente y siempre y cuando el número individualizado de matriculados en cada una de estas formaciones no sea igual o superior a cinco (5).

El único objetivo sería alcanzar el número mínimo de alumnos exigido (5) para realizar el Curso de Formación Permanente.

El Máster se desarrollará entre el 16 de octubre de 2023 y el 29 de mayo de 2024 (período académico 2023-2024).

El curso de experto y/o curso de formación permanente se desarrollará entre el 16 de octubre de 2023 y el 31 de enero de 2024 (período académico 2023-2024).

2. Plazo, forma y lugar de presentación de las solicitudes.

Las personas interesadas deberán presentar sus solicitudes, debidamente cumplimentadas, en el Registro General del IEDT, preferentemente a través de su sede electrónica <https://sede.dipucadiz.es/tramites-de-ciudadania> accediendo al formulario disponible a tal efecto y que se adjunta a esta convocatoria como (ANEXO 1) o bien en el Registro General del Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico (IEDT), sito en la calle JACINTO Nº 4, 11007 (Cádiz), o a través de cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 16 de la Ley 39/15, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de 14 días naturales a contar desde el día siguiente a la publicación de esta Convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP). Dicha convocatoria se publicará asimismo en la página web del IEDT [www.dipucadiz.es/iedt](http://www.dipucadiz.es/iedt) y en el tablón de anuncios del mismo. A dicha solicitud se acompañará la documentación relacionada en el apartado 10 de la presente convocatoria y/o autorización de consulta, en su caso.

Desde el día siguiente a la conclusión del plazo referido en el apartado anterior, podrán presentarse solicitudes durante los 30 días naturales siguientes, lo cual motivará una segunda propuesta de resolución de concesión en el caso de existir crédito presupuestario sobrante en la convocatoria correspondiente y por haber quedado alguna

beca vacante (ya sea para el Máster o para el primer curso de experto universitario y/o curso de formación permanente).

3. Requisitos de las personas aspirantes a las becas.

Para las personas interesadas en optar a la beca para la matrícula del Máster:

-Estar desempleado/a o disponer de la tarjeta de mejora de empleo, a la fecha de la solicitud de la ayuda, presentando en este último caso, certificado de retenciones e ingresos a cuenta de IRPF del año 2022 donde consten unos ingresos por rendimientos del trabajo inferiores a 22.000 €.

-Estar en posesión del título de Grado, Licenciatura o Diplomatura de cualquier área de conocimiento.

Para las personas interesadas en optar a la beca para la matrícula del primer curso de experto universitario y/o curso de formación permanente de dicho Máster:

-Estar desempleado/a o disponer de la tarjeta de mejora de empleo, a la fecha de la solicitud de la ayuda presentando, en este último caso, certificado de retenciones e ingresos a cuenta de IRPF del año 2022 donde consten unos ingresos por rendimientos del trabajo inferiores a 22.000 €.

- En el caso de Curso de Experto deberán estar en posesión de título de Grado, Licenciatura o Diplomatura de cualquier área de conocimiento y en el caso de Curso de Formación Permanente no se exige titulación universitaria

La participación en esta convocatoria implica la aceptación de todos los términos de la misma.

La acreditación de tales requisitos se efectuará a través de la documentación exigida en el apartado 10 de esta convocatoria, que habrá de aportarse junto con la solicitud. La no presentación de la documentación exigida junto con la solicitud impedirá la valoración de la misma.

En cualquier caso, para obtener la condición de beneficiario/a, han de cumplirse todos y cada uno de los requisitos reflejados en el artículo 13 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones (tal circunstancia se acreditará mediante declaración expresa contenida en el EXPONE de la solicitud de la ayuda).

4. Órgano competente para la ordenación, instrucción y resolución del procedimiento.

La gestión de estas ayudas corresponde a los servicios del IEDT.

Corresponde a la Vicepresidencia del IEDT, la ordenación, instrucción y resolución del procedimiento, por delegación de la Presidencia del IEDT.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones, realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos y documentos en virtud de los cuales deba formularse la propuesta de resolución. A tal efecto solicitará del personal técnico del IEDT, la emisión de cuantos informes sean necesarios para resolver, y específicamente se acreditará la observación del procedimiento establecido en la presente convocatoria y el cumplimiento de las condiciones impuestas para adquirir la condición de beneficiario/a de la ayuda.

5. Fases del proceso y criterios de valoración de las solicitudes.

1ª FASE: Presentación y recepción de solicitudes a través de los medios dispuestos para ello.

2ª FASE: Evaluación

El órgano de instrucción procederá a la evaluación de las solicitudes recibidas conforme a los siguientes criterios:

A) Expediente Académico (solo para interesados/as Máster ó Experto Universitario). Hasta un máximo de 30 puntos.

Se acreditará con copia del título universitario o certificación acreditativa de su expedición, acompañando el expediente académico personal de la Universidad, a fin de acreditar nota media.

Se asignará la mayor puntuación de este apartado al candidato/a que tuviera la mejor nota media en su expediente, y al resto aplicando la siguiente fórmula:

Si "a" (máxima nota media presentada) es = 30 puntos

Nota media del candidato a valorar/a  $\times 30 = X$

$X =$  Puntuación obtenida en este apartado por el candidato a valorar

B) Motivación para la matriculación en el Máster ó primer Curso de Experto Universitario y/o Curso de Formación Permanente, y calidad de la presentación. Propuesta inicial de Trabajo Fin de Máster (solo para interesados/as Máster) y calidad en la presentación de la misma. Hasta un máximo de 30 puntos.

B.1.-Interesados/as Máster:

Se valorará:

• La especial motivación e interés personal del alumno/a para matricularse en el Masteríam,

• La propuesta de Trabajo de Fin de Máster. Concretamente se tendrán en cuenta la información que aporte en relación al Trabajo fin de Máster que realizará a la conclusión del mismo, valorándose especialmente el carácter innovador del trabajo, la mención y utilización, en su caso, de productos de nuestra tierra y la sostenibilidad de los mismos. La propuesta de Trabajos de Fin de Máster (TFM) relacionado con los temas de estudio, tal y como establece el apartado 1 de esta convocatoria, corresponde a quienes obtengan la beca (matrícula Máster) y deben versar necesariamente sobre la temática de investigación acorde con la gastronomía de la provincia, los productos locales o el patrimonio etnográfico. Las propuestas de TFM han de ser viables y presentar un marcado carácter innovador. La idea en la que se basen podrá abarcar cualquier ámbito empresarial relacionado con los sectores indicados. Se valorarán aspectos como la sostenibilidad, el respeto al medio ambiente, el uso de las nuevas tecnologías, la creación de empleo y el impacto en la provincia de Cádiz.

• De igual modo, se tendrá muy en cuenta y valorará la calidad en la presentación, su limpieza, estructura y orden.

Para ello, se deberá presentar una exposición escrita de unas 900 palabras máximo, teniendo en cuenta los criterios de valoración anteriormente descritos.

La distribución de la puntuación se realizará de la siguiente manera:

• Valoración de la especial motivación para la matriculación: 10 puntos máximo.

• Valoración de la temática, innovación, sostenibilidad, de la propuesta para el Trabajo Fin de Máster: 15 puntos máximo.

• Calidad en la presentación de la propuesta: 5 puntos máximo.

Los/as aspirantes que no obtengan 15 puntos en este apartado quedarán eliminados y por tanto no accederán a la beca.

B.2.- Interesados/as 1º Curso Experto Universitario y/o Curso de Formación Permanente:

Se valorará:

• La especial motivación e interés personal del alumno/a para matricularse en el 1º Curso de Experto y/o Curso de Formación Permanente del Masteríam.

• De igual modo, se tendrá muy en cuenta y valorará la calidad en la presentación, su limpieza, estructura y orden.

Para ello, se deberá presentar una exposición escrita de unas 500 palabras máximo.

La distribución de la puntuación se realizará de la siguiente manera:

-Valoración de la especial motivación para la matriculación: 15 puntos máximo.

-Calidad en la presentación de la propuesta: 15 puntos máximo.

Los/as aspirantes que no obtengan 15 puntos en este apartado quedarán eliminados y por tanto no accederán a la beca.

C) Experiencia Profesional vinculada a la Gastronomía o Agroindustria (solo para interesados/as Máster). Hasta un máximo de 20 puntos.

Entre 1 día y menos de 6 meses ..... 1 punto

Entre 6 meses y menos de 1 año ..... 3 puntos

Entre 1 año y menos de 2 años ..... 5 puntos

Entre 2 años y menos de 3 años ..... 10 puntos

Entre 3 años y menos de 4 años ..... 15 puntos

4 años o más ..... 20 puntos

Para valorar este apartado será necesario presentar un informe de vida laboral actualizada, contratos de trabajo y/o certificados de empresa, y adicionalmente, cualquier otro documento que acredite la vinculación de la experiencia profesional con la gastronomía o agroindustria.

Para trabajadores/as autónomos/as o por cuenta propia:

Certificación de la TGSS de los períodos de alta en la Seguridad Social en el régimen especial correspondiente.

Declaración jurada donde se describa la actividad desarrollada e intervalo de tiempo en el que se ha realizado la misma.

D) Titulación aportada. Hasta un máximo 30 puntos.

Para puntuarse debe ser adicional a la exigida, si fuera el caso.

Doctor: 30 puntos

Licenciatura o Grado Universitario: 20 puntos

Técnico de Grado Superior: 10 puntos

E) Estar desempleado/a a fecha de solicitud de cualquiera de las matrículas (Máster ó 1º Curso de Experto Universitario y/o Curso de Formación Permanente). 10 puntos.

La calificación final, para solicitantes de la beca para la matrícula del Máster será la suma de las puntuaciones obtenidas en la valoración de los criterios establecidos en la base 5ª de esta convocatoria (A+B1+C+D+E).

La calificación final, para solicitantes de la beca para la matrícula del primer Curso de Experto Universitario del Máster será la suma de las puntuaciones obtenidas en la valoración de los criterios establecidos en la base 5ª de esta convocatoria (A+B2+D+E).

La calificación final para los aspirantes a las ayudas del Curso de Formación Permanente, será la suma de la puntuación obtenidas en los apartados B2+D+E

En caso de empate, prevalecerá la puntuación más alta obtenida en el apartado B; si persiste el empate se recurrirá a una entrevista personal entre las personas con la misma puntuación.

3ª FASE: Informe de la Comisión: Una vez evaluadas las solicitudes, una Comisión presidida por la Directora de servicio del Área de Empleo y/o el Director Gerente, e integrada por un representante de la Dirección del Máster, un Equipo Técnico del Campus 'El Madrugador', así como un Técnico del Servicio como Secretario/el Secretario del I.E.D.T., deberá emitir informe en el que se concrete el resultado de la evaluación efectuada sobre las solicitudes recibidas.

4ª FASE: Propuesta de resolución provisional. El órgano instructor, a la vista del expediente y del informe de la Comisión, formulará la propuesta de resolución provisional, debidamente motivada, que deberá notificarse a los interesados fehacientemente, y se concederá un plazo de 10 días para presentar alegaciones.

Se podrá prescindir del trámite de audiencia cuando no figuren en procedimiento ni sean tenidos en cuenta otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por los interesados. En este caso, la propuesta de resolución formulada tendrá el carácter de definitiva.

5ª FASE: Propuesta de resolución definitiva. Examinadas las alegaciones aducidas en su caso por las personas interesadas, se formulará la propuesta de resolución definitiva, que deberá expresar el solicitante o la relación de solicitantes para los que se propone la concesión de la subvención (beca), y su cuantía, especificando su evaluación y los criterios de valoración seguidos para efectuarla.

El expediente de concesión de subvenciones (becas) contendrá el informe del órgano instructor en el que conste que de la información que obra en su poder se desprende que las personas beneficiarias cumplen todos los requisitos necesarios para acceder a las mismas.

Las propuestas de resolución provisional y definitiva no crean derecho alguno a favor del beneficiario propuesto, frente a la Administración, mientras no se le haya notificado la resolución de concesión.

6ª FASE: Resolución definitiva. Una vez aprobada la propuesta de resolución definitiva, el IEDT de la Diputación Provincial de Cádiz, mediante resolución motivada dictada por su Vicepresidencia, actuando por delegación de la Presidencia, resolverá el procedimiento. La resolución será notificada a los interesados y se hará pública mediante su inclusión en el tablón de anuncios y en la página web del organismo [www.dipucadiz.es/iedt](http://www.dipucadiz.es/iedt).

La resolución contendrá el listado de las personas beneficiarias de la ayuda y un listado de cinco reservas, por orden de calificación obtenida, para el caso en que

se produzca la renuncia de los beneficiarios iniciales, que serán llamados por ese orden de calificación para la aceptación, en su caso de la ayuda.

#### 6. Aplicación presupuestaria.

La ayuda económica destinada a las citadas becas se imputará a la aplicación presupuestaria 06/24IEM/48100 del presupuesto correspondiente al ejercicio del año 2023, por una cuantía total de 24.665,00 €. Se trata de un gasto no plurianual.

#### 7. Dotación económica.

La dotación económica total de la presente convocatoria será de VEINTICUATRO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y CINCO EUROS (24.665,00 €) correspondientes a las siete (7) subvenciones (becas para la matrícula del Máster) con un importe máximo de DOS MIL NOVECIENTOS EUROS (2.900,00 €) cada una de ellas, así como a las cinco (5) subvenciones (becas para la matrícula del primer curso de experto universitario y/o Curso de Formación Permanente) con un importe de OCHOCIENTOS SETENTA Y TRES EUROS (873,00 €) cada una de ellas.

Las becas reguladas en esta convocatoria no tienen, en ningún caso, el carácter de retribución salarial y están sujetas a una retención del 2% del IRPF.

#### 8. Plan de Pagos.

Para el abono de la beca (correspondiente al 100% del importe de la matrícula del Máster y del 100% de la matrícula del primer Curso de Experto Universitario y/o Curso de Formación Permanente), los candidatos seleccionados han de manifestar por escrito la aceptación de la misma, en el plazo máximo de 7 días naturales a contar desde la recepción de la notificación de la resolución de concesión. La falta de aceptación expresa en el plazo conferido implicará la renuncia a la ayuda.

En cuanto al plan de pagos de la beca por la matrícula del Máster, éste se realizará de la siguiente forma:

Conforme al artículo 34.4 de la Ley General de Subvenciones, un pago anticipado por importe de DOS MIL NOVECIENTOS EUROS (2.900,00 €) equivalente al 100% de la subvención concedida que se realizará tras la resolución de la concesión de las becas y a la acreditación de haber cursado la matrícula en el plazo establecido en esta convocatoria, a través de la presentación del resguardo de la matrícula y el justificante bancario de haber realizado el ingreso de, al menos, el 40% del total de la matrícula.

El pago anticipado quedará exonerado de la constitución de garantía.

En cuanto al plan de pagos de la beca por la matrícula del primer Curso de Experto Universitario y/o Curso de Formación Permanente del Máster, éste se realizará de la siguiente forma:

Un pago anticipado por importe de OCHOCIENTOS SETENTA Y TRES EUROS (873,00 €), equivalente al 100% de la subvención concedida que se realizará tras la resolución de la concesión de las becas y a la acreditación de haber cursado la matrícula en el plazo establecido en esta convocatoria, a través de la presentación del resguardo de la matrícula y el justificante bancario de haber realizado el ingreso de, al menos, el 40% del total de la matrícula.

El pago anticipado quedará exonerado de la constitución de garantía.

#### 9. Incompatibilidad con otras ayudas.

El disfrute de la beca será incompatible con la percepción de cualquier ayuda o beca con el mismo fin. Tal circunstancia se acreditará mediante declaración expresa contenida en el EXPONE de la solicitud de la ayuda y en la declaración responsable previa a la realización del segundo pago de la misma.

El incumplimiento de esta condición dará lugar al inicio de un expediente de reintegro de las cantidades percibidas.

#### 10. Documentación a aportar junto con la solicitud de la beca.

Las personas interesadas en esta convocatoria presentarán sus solicitudes de acuerdo con el modelo que se adjunta como Anexo I a esta convocatoria.

Dispone la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con respecto a los documentos aportados por los interesados en los procedimientos administrativos, que estos tienen derecho a no aportar aquellos documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración. La Administración actuante, salvo que el interesado se opusiera a ello, deberá recabar, por tanto, los documentos a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto.

Para dar cumplimiento al mandato legalmente establecido, resulta necesario acceder al servicio de Verificación y Consulta de Datos, que presta la Plataforma de Intermediación del MINHAP (PID).

En todo caso, a la solicitud se adjuntará, en función de la beca a la que se opte, por no ser consultable a través de PID, la siguiente documentación:

1. Para personas que estén trabajando a fecha de solicitud de la ayuda, tarjeta de mejora de empleo.

2. Para personas que estén trabajando a fecha de solicitud de la ayuda, certificado de retenciones e ingresos a cuenta de IRPF del año 2022 donde consten unos ingresos por rendimientos del trabajo inferiores a 22.000 €.

3. Certificado de Expediente académico personal de la Universidad con nota media (si solicita beca para Máster o Experto).

4. Escrito expresando la motivación por cursar Máster, así como avance de la propuesta de Trabajo de Fin de Máster a desarrollar según apartado 5 de esta convocatoria (si solicita beca Máster).

5. Escrito expresando la motivación por cursar el primer curso Experto Universitario y/o curso de formación permanente (si solicita beca primer curso experto y/o CFP).

6. Currículum Vitae y vida laboral actualizada, contratos de trabajo y/o certificados de empresa así como cualquier otro documento que acredite la vinculación de la experiencia profesional con la gastronomía o agroindustria (si solicita beca Máster).

En caso de oposición a la consulta de los datos a través de PID, además, ha de aportarse:

1. DNI.

2. Acreditación de la representación en la que actúa, en su caso.

3. Acreditación de la titulación exigida en la convocatoria (si fuera el caso) así como cualquiera que pudiera ser valorada.

4. Informe/certificado emitido por los servicios de empleo, actualizado a fecha de presentación de la solicitud, de la situación administrativa de la demanda de empleo, si fuera el caso.

\*Salvo que se indique lo contrario expresamente, los documentos presentados serán originales, copias auténticas o copias autenticadas. En el supuesto de presentación a través del registro electrónico del IEDT o de los restantes registros electrónicos de cualquiera de los sujetos que conforman el sector público, las personas interesadas también podrán aportar copias digitalizadas de los documentos, cuya fidelidad con el original garantizarán mediante la utilización de firma electrónica o certificado electrónico que permitan la firma electrónica de solicitudes. En este supuesto, el órgano instructor podrá solicitar del correspondiente archivo el cotejo del contenido de las copias aportadas. Ante la imposibilidad de este cotejo y con carácter excepcional, podrá requerir al beneficiario/a la exhibición del documento o de la información original.

#### 11. Justificación de la Subvención.

De conformidad con lo establecido en Reglamento de la Ley General de Subvenciones, la justificación por el beneficiario del cumplimiento de las condiciones impuestas y de la consecución de los objetivos previstos en el acto de concesión de la subvención se llevará a cabo una vez concluida la actividad formativa (Máster, Curso de Experto o Curso de Formación Permanente) en los términos que se indican:

• Para el Máster: acreditación de la finalización de los estudios del Máster. Esta circunstancia se acreditará mediante el título oficial del Máster, certificado provisional de título o documento equivalente emitido por la UCA y, en todo caso, antes del 30 de octubre de 2024, salvo que se justifique documentalmente, antes de esa fecha, que la UCA no puede emitir dichos documentos en la fecha mencionada.

Junto con el título o certificado mencionado en el apartado anterior, el beneficiario deberá aportar declaración responsable acreditativa de no haber solicitado ni recibido ayuda alguna para la misma finalidad.

La no obtención o acreditación de la obtención del Título de Máster antes de la fecha indicada, dará lugar al inicio de un procedimiento de reintegro de la totalidad de la ayuda percibida que se sustanciará conforme a lo dispuesto en el Título II, capítulos I y II de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en lo referente al procedimiento de reintegro de subvenciones.

• Para el Primer Curso de Experto y/o Curso de Formación Permanente: acreditación de la finalización de los estudios del primer Curso de Experto Universitario y/o del Curso de Formación Permanente. Esta circunstancia se acreditará mediante el título oficial del Curso, certificado provisional de título o documento equivalente emitido por la UCA y, en todo caso, antes del 30 de junio de 2024, salvo que se justifique documentalmente, antes de esa fecha, que la UCA no puede emitir dichos documentos en la fecha mencionada.

Junto con el título o certificado mencionado en el apartado anterior, el beneficiario deberá aportar declaración responsable acreditativa de no haber solicitado ni recibido ayuda alguna para la misma finalidad.

La no obtención o acreditación de la obtención del Título del primer Curso de Experto Universitario o certificado de haber cursado el Curso de Formación Permanente antes de la fecha indicada, dará lugar al inicio de un procedimiento de reintegro de la totalidad de la ayuda percibida que se sustanciará conforme a lo dispuesto en el Título II, capítulos I y II de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en lo referente al procedimiento de reintegro de subvenciones.

#### 12. Obligaciones de personas beneficiarias

Sin perjuicio de las obligaciones genéricas previstas en el art. 14 de la Ley General de Subvenciones, las personas beneficiarias de las becas deberán cumplir con las obligaciones que se citan a continuación:

• Manifestar por escrito al IEDT de la Diputación Provincial de Cádiz la aceptación de la beca concedida, una vez recibida la comunicación de concesión, y en cualquier caso antes de que transcurran siete días naturales desde su notificación.

• Cumplir los términos de la convocatoria y demás normas que resulten de aplicación como consecuencia de la misma, incluyendo las obligaciones de justificación citadas.

• Una vez concluido el Máster y en todo caso antes del 30 de octubre de 2024, presentar por escrito al IEDT de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz, el Trabajo de Fin de Máster, cuya temática final será definida previamente en función de las prioridades del Campus el Madrugador, no teniendo por qué coincidir con el avance del TFM que se presente al inicio de la solicitud de la beca.

• Concluir y acreditar antes del 30 de octubre de 2024 (salvo que se justifique documentalmente antes de esa fecha que la Universidad de Cádiz no puede emitir dichos documentos en la fecha mencionada) los estudios del Máster y realizar cualquier actuación que, conforme a las exigencias de la UCA, lleven a la concesión del Título que así lo acredite, incluyendo, en su caso, el abono de las tasas para la obtención de dicho título.

• Concluir y acreditar antes del 30 de junio de 2024 (salvo que se justifique documentalmente antes de esa fecha que la UCA no puede emitir dichos documentos en la fecha mencionada) los estudios del 1º curso de experto universitario y/o curso de formación permanente y realizar cualquier actuación que, conforme a las exigencias de la UCA, lleven a la concesión del Título que así lo acredite, incluyendo, en su caso, el abono de las tasas para la obtención de dicho título.

• La persona becada deberá cumplir con las obligaciones fiscales que le sean imputables como consecuencia del otorgamiento de esta beca de acuerdo con la legislación tributaria

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones citadas, dará lugar a la incoación de un expediente de reintegro por parte del IEDT conducente a exigir la devolución de las cantidades percibidas más los correspondientes intereses en los términos previstos en la legislación de subvenciones.

13. Normativa de aplicación en lo no regulado expresamente en esta convocatoria.

• Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

• Real Decreto 887/2006, de 21 julio, por el que se aprueba el Regl. Gral. de Subvenciones.

• Ordenanza General de Subvenciones del IEDT de la Diputación Provincial de Cádiz de 21/10/08 (BOP nº 201).

• Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las AAPP.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales

El Vicepresidente del IEDT (por delegación de la Presidencia). Andrés Clavijo Ortiz.

Anexo 1 de la Convocatoria

FORMULARIO DE SOLICITUD DE BECA (100%) PARA LA MATRÍCULA DEL MÁSTER DE INNOVACIÓN Y CULTURA GASTRONÓMICA "MASTERÑAM" (4ª EDICIÓN) O PARA LA MATRÍCULA DEL 1º CURSO DE EXPERTO UNIVERSITARIO Y/O CURSO DE FORMACIÓN PERMANENTE DE DICHO MÁSTER, ORGANIZADO POR LA UCA.

1	PERSONA INTERESADA	
NOMBRE Y APELLIDOS TITULACIÓN EXIGIDA EN LA CONVOCATORIA (SI PROCEDE):		NIF/NIE
2	PERSONA REPRESENTANTE	
NOMBRE Y APELLIDOS		NIF/NIE
3	MEDIO DE NOTIFICACIÓN	
<p>£ NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA</p> <p>Si desea que el medio de notificación para esta solicitud sea electrónico, debe disponer de Certificado Digital, DNI electrónico o Clave permanente, y podrá acceder a las notificaciones mediante comparecencia en la Sede Electrónica de la Diputación de Cádiz <a href="https://sede.dipucadiz.es">https://sede.dipucadiz.es</a>. Puede indicarnos el correo electrónico y/o el número de teléfono móvil donde desea recibir un aviso que le indique cuándo debe acceder a la sede electrónica para consultar el contenido de la notificación. En cualquier momento, (si es persona física no obligada a relacionarse electrónicamente) podrá cambiar el modo de notificación, dirigiéndose al órgano competente e indicándole la dirección postal donde practicar futuras notificaciones.</p> <p>£ NOTIFICACIÓN POSTAL</p> <p>Si es persona física no obligada a relación electrónica, y desea que la notificación sea por correo postal, indique por favor los datos del domicilio elegido, así como correo electrónico y/o número de móvil si desea que se le avise de la notificación electrónica que igualmente se realizará, y a la que podrá acceder voluntariamente.</p>		
TIPO DE VÍA		DOMICILIO
PAÍS		CÓDIGO POSTAL
PROVINCIA		MUNICIPIO
DATOS DE CONTACTO PARA AVISOS DE NOTIFICACIÓN		
CORREO ELECTRÓNICO		TELÉFONO MÓVIL
4	EXPONE	
<p>QUE DECLARA EXPRESAMENTE Y BAJO SU RESPONSABILIDAD NO HABER PERCIBIDO NI SOLICITADO OTRAS AYUDAS PARA LA MISMA FINALIDAD Y QUE REÚNE LOS REQUISITOS EXIGIDOS EN LA CONVOCATORIA Y ACOMPAÑA A LA PRESENTE SOLICITUD LA DOCUMENTACIÓN EXIGIDA EN LA MISMA.</p>		
5	SOLICITA (INDICAR CON UNA X LA OPCIÓN DESEADA)	
<p><input type="checkbox"/> BECA POR IMPORTE DE 2.900 EUROS DESTINADA A LA MATRÍCULA DEL MÁSTER DE INNOVACIÓN Y CULTURA GASTRONÓMICA "MASTERÑAM".</p> <p><input type="checkbox"/> BECA POR IMPORTE DE 873 EUROS DESTINADA A LA MATRÍCULA DEL 1º CURSO DE EXPERTO UNIVERSITARIO.</p> <p><input type="checkbox"/> BECA POR IMPORTE DE 873 EUROS DESTINADA A LA MATRÍCULA DEL 1º CURSO DE FORMACIÓN PERMANENTE.</p>		
6	DOCUMENTACIÓN, CONSENTIMIENTOS Y AUTORIZACIONES PARA CONSULTA DE DATOS	
<p>Marque los servicios para los que NO presta consentimiento a la consulta a través de la Plataforma de Intermediación de Datos (PID)</p> <p>NO PRESTO MI CONSENTIMIENTO para que se consulten:</p> <p>£ Consulta de de datos de identidad.</p> <p>£ Consulta de los datos de un Título universitario.</p> <p>£ Consulta de los datos de un Título no universitario.</p> <p>£ Consulta de estar inscrito como demandante de empleo en una fecha concreta.</p> <p>Motivo de la oposición:</p> <p>Por lo que APORTO la documentación necesaria para proseguir con el trámite dado</p> <p>£ Acreditación de la representación en la que actúa*, DNI del representante.</p> <p>£ Documentación acreditativa de la situación de demandante de empleo a la fecha de presentación de la solicitud.</p> <p>£ Acreditación de la titulación exigida (indicar nº título) en la convocatoria (si fuera el caso) así como cualquiera que pudiera ser valorada.</p> <p>*En caso de que la representación esté inscrita en Apodera, no tendrá que aportar nada. Si no se encuentra inscrita aún, y desea hacerlo, puede acceder a través de la siguiente dirección electrónica: <a href="https://sede.administracion.gob.es/apodera/home.htm">https://sede.administracion.gob.es/apodera/home.htm</a></p> <p>£ AUTORIZO al Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Diputación de Cádiz a solicitar de la Administración Tributaria y de la Seguridad Social los datos relativos a:</p>		

- Estar al corriente de las obligaciones con la Hacienda Estatal y Autonómica y Seguridad Social.

- Otros: para comprobar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente procedimiento y exclusivamente a los efectos de los trámites establecidos en el mismo y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 95.1.k) de la Ley 58/2003 General Tributaria. Quedo informado que esta autorización puede ser revocada en cualquier momento mediante escrito dirigido al órgano solicitante.

En caso de NO OPOSICIÓN, se considera que autoriza a la consulta de sus datos a través de la Plataforma de Intermediación de Datos (PID).

Documentación de APORTACIÓN OBLIGATORIA por no ser consultable a través de PID:

£ Para personas trabajando a fecha de solicitud de la beca, tarjeta de mejora de empleo.

£ Para personas que estén trabajando a fecha de solicitud de la ayuda, certificado de retenciones e ingresos a cuenta de IRPF del año 2022.

£ Certificado de Expediente académico personal de la Universidad con nota media (si solicita beca para matrícula del Máster o Curso de Experto).

£ Escrito expresando la motivación para cursar el Máster, así como avance de la propuesta de Trabajo de Fin de Máster a desarrollar según apdo. 5 de esta convocatoria (si solicita beca Máster).

£ Escrito expresando la motivación para cursar el primer curso experto universitario y/o curso de formación permanente (si solicita beca primer curso experto y/o CFP).

£ Currículum Vitae y vida laboral actualizada, contratos de trabajo y/o certificados de empresa así como cualquier otro documento que acredite la vinculación de la experiencia profesional con la gastronomía o agroindustria (si solicita beca Máster).

Datos bancarios para proceder al pago de la subvención.

En el caso de que no se encuentre dado de alta en el Registro de Proveedores de la Diputación Provincial de Cádiz o precise actualizar sus datos bancarios o económicos, deberá cumplimentar el trámite "Ficha de Terceros" en la Sede Electrónica de la Diputación Provincial de Cádiz cuyo enlace es el siguiente:

<https://sede.dipucadiz.es/tramites-disponibles> (ORGANISMOS DEPENDIENTES/ IEDT/Ficha de Terceros (IEDT)).

Se ruega remitir justificante de la presentación en sede electrónica de dicho trámite a: [info.elmadrugador@dipucadiz.es](mailto:info.elmadrugador@dipucadiz.es)

Recuerde que el pago efectuado en la cuenta bancaria que conste en los Registros Contables de la Diputación Provincial, tendrá efectos liberatorios para el IEDT.

La persona abajo firmante DECLARA:

• Que son ciertos los datos que figuran en la presente solicitud y en la documentación adjunta y se COMPROMETE a cumplir las obligaciones y requisitos exigidos por las normas de aplicación.

• Que, si entre la información facilitada o consultada en la Plataforma de Intermediación de Datos figuran datos de terceros, ASUME EL COMPROMISO de informarles de los extremos señalados en la cláusula informativa sobre Protección de Datos Personales, a fin de que pueda ejercer sus derechos.

7 INFORMACIÓN PROTECCIÓN DE DATOS

Los datos personales facilitados mediante el presente formulario y en la documentación adjunta serán tratados por el Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Diputación Provincial de Cádiz, para la tramitación, y gestión de la misma. Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación o portabilidad: dirigiéndose al Delegado de Protección de Datos por correo electrónico: [dpd@dipucadiz.es](mailto:dpd@dipucadiz.es), o al teléfono 956240320; de forma electrónica a través de la Sede electrónica <https://sede.dipucadiz.es>; o de forma postal enviando un escrito al Registro General de Diputación (Edificio Roma), en Avenida 4 de diciembre de 1977, 12, 11071 de Cádiz.

Puede consultar toda la información completa en <https://www.dipucadiz.es/protecciondedatos/>

8 ÓRGANO AL QUE SE DIRIGE

PRESIDENCIA DEL INSTITUTO DE EMPLEO Y DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y TECNOLÓGICO DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ.

Cádiz, 31 de agosto de 2023. El Vicepresidente del IEDT. Andrés Clavijo Ortiz. **Nº 119.411**

## ADMINISTRACION LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA ANUNCIO

NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS DE CARRERA, EN LA PLAZA DE TRABAJADOR/A SOCIAL, DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA

La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 21 de agosto de 2023, al particular 15 del Orden del Día, adoptó el siguiente acuerdo:

"La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 25 de marzo de 2021, como asunto urgente 3, adoptó el acuerdo por el que se aprueban la Convocatoria y las Bases específicas por las que se registró el proceso selectivo para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de cuatro plazas de Trabajador Social, incluidas en la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera año 2018 y que fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz de 7 de junio de 2021. Un extracto de esta convocatoria fue publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 133, de 13 de julio de 2021 y en el Boletín Oficial del Estado, núm. 217, de 10 de septiembre de 2021.

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 6 de julio de 2023, al particular 33 del orden del día, aprobó la relación definitiva de aprobados del proceso selectivo para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de cuatro plazas de Trabajador Social, incluida en la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera año 2018.

Visto que los aspirantes seleccionados han presentado la documentación solicitada justificando así los requisitos legales para su nombramiento. Visto el informe técnico emitido por la Directora del Servicio de Recursos Humanos. Visto el informe jurídico por el Servicio de Recursos Humanos.

De conformidad con lo dispuesto en las Bases y en uso de las atribuciones que corresponden a la Junta de Gobierno Local, conforme al artículo 127.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Por todo ello se PROPONE

PRIMERO.- Nombrar como funcionarios de carrera, en la plaza de Trabajador/a Social, con todos los derechos y deberes inherentes al cargo, a:

Identificador	1º Apellido	2º Apellido	Nombre
***5663**	DE TROYA	DE SOLA	MARINA
***4431**	DOMINGUEZ	CARPIO	SILVIA
***9376**	VAZQUEZ	OLMEDO	MARTA
***7619**	MORALES	BERZOSA	ADOLFO MANUEL

SEGUNDO.- Adscribir a estos funcionarios al puesto de Trabajador Social en el siguiente Servicio Municipal:

Código	Denominación Puesto	Servicio Asignado	Grupo/ Subgrupo	Nivel
TM004	TRABAJADOR SOCIAL	ACCIÓN SOCIAL Y MAYORES	A/A2	19

TERCERO.- Proceder a la publicación del acuerdo adoptado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón de Anuncios y en la web municipal, que será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

CUARTO.- La toma de posesión de la plaza de funcionario de carrera se efectuará en el plazo de un mes a contar desde la publicación del nombramiento en el Boletín Oficial de la de la Provincia de Cádiz, prestando previo juramento o promesa de conformidad con la forma legalmente establecida en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril.

QUINTO.- Contra el presente Acuerdo, los interesados podrán interponer recurso de reposición ante la Junta de Gobierno Local, con carácter potestativo, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la de la Provincia de Cádiz, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas o recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la de la Provincia de Cádiz, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa."

La Junta de Gobierno Local, visto el informe emitido por la Directora del Servicio de Recursos Humanos y el informe jurídico de Técnico de dicho Servicio, por unanimidad, acuerda aprobar la transcrita propuesta en todos sus términos.

Veintinueve de agosto de dos mil veintitrés. Jose Ignacio Martínez Moreno, Deleg. Segur., Rec.Hum., Trams.Digital, Simplif.Admin. y Transp. Firmado.

Nº 116.990

## AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS

### ANUNCIO

La Teniente Alcalde Delegada de Economía y Hacienda del Excmo. Ayuntamiento de Algeciras,  
HACE SABER.:

Que con fecha 31 de agosto de 2023, se ha sido dictado Decreto número 7756 por el que se aprueba el padrón fiscal correspondiente al ejercicio 2023 que a continuación se detalla:

Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Rústica.

Los citados documentos estarán expuestos al público en la Administración Tributaria de este Excmo. Ayuntamiento, sita en calle Sindicalista Luis Cobos nº 2 Edificio de Bomberos 2ª Planta de Algeciras, por plazo de un mes, contado a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, pudiendo los interesados interponer las reclamaciones que estimen oportunas en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización de la exposición pública, ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. Dicha documentación podrá consultarse de forma presencial mediante solicitud de cita previa en la

sede electrónica del Ayuntamiento de Algeciras.

El plazo de ingreso en periodo voluntario de los recibos por el citado concepto y ejercicios es des del día 1 de septiembre al 20 de Noviembre de 2.023. Transcurrido el plazo de ingreso en periodo voluntario señalado anteriormente, sin haber satisfecho las cuotas, se procederá a su cobro por vía ejecutiva, con los recargos de apremio e intereses de demora que correspondan, ello conforme lo dispuesto por la Ley General Tributaria y demás normas de aplicación.

El pago se podrá efectuar a través de Entidades bancarias utilizando la modalidad de –dálticos- que, previamente podrán solicitarse en la oficina de la Oficina del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación de Cádiz sita en la Calle Sindicalista Luis Cobos, nº 2, Primera Planta, de 9,00 a 13,00 horas y de lunes a viernes, .o, preferentemente, a través de la sede electrónica de la Diputación

de Cádiz ( <https://sededipucadiz.es>). Para una mayor comodidad se recomienda hacer uso de las modalidades de pago mediante –domiciliación de pago y gestión de abono de los recibos a través de entidades bancarias y cajas de ahorros.

Algeciras, a 1/9/23. La Concejal, María Solanes Mur. Firmado.

Nº 119.678

## AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS

### EDICTO

La Teniente de Alcalde Delegada de Economía y Hacienda del Excmo. Ayuntamiento de Algeciras,  
HACE SABER.:

Que con fecha 31 de agosto de 2023, ha sido dictado Decreto número 7759 por el que se aprueba el padrón fiscal correspondiente al ejercicio 2023 que a continuación se detallan:

Tasa Recogida de Basura Industrial.

Los citados documentos estarán expuestos al público en la Administración Tributaria de este Excmo. Ayuntamiento, sita en calle Sindicalista Luis Cobos nº 2 Edificio de Bomberos 2ª Planta de Algeciras, por plazo de un mes, contado a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, pudiendo los interesados interponer las reclamaciones que estimen oportunas en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización de la exposición pública, ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. Dicha documentación podrá consultarse de forma presencia mediante solicitud de cita previa en la sede electrónica del Ayuntamiento de Algeciras.

El plazo de ingreso en periodo voluntario de los recibos por los citados conceptos y ejercicio abarcará desde el 1 de septiembre hasta el 20 de Noviembre de 2023.

Transcurrido el plazo de ingreso en periodo voluntario señalado anteriormente, sin haber satisfecho las cuotas, se procederá a su cobro por vía ejecutiva, con los recargos de apremio e intereses de demora que correspondan, ello conforme lo dispuesto por la Ley General Tributaria y demás normas de aplicación.

El pago se podrá efectuar a través de Entidades bancarias utilizando la modalidad de –dálticos- que, previamente podrán solicitarse en la oficina de la Oficina del Servicio de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación de Cádiz sita en la calle Sindicalista Luis Cobos nº 2 Edificio de Bomberos 1ª Planta, de 9,00 a 13,30 horas y de lunes a viernes, o, preferentemente, a través de la sede electrónica de la Diputación de Cádiz ( <https://sededipucadiz.es>). Para una mayor comodidad se recomienda hacer uso de las modalidades de pago mediante –domiciliación de pago y gestión de abono de los recibos a través de entidades bancarias y cajas de ahorros.

Algeciras, a 1/9/23. La Concejal, María Solanes Mur. Firmado.

Nº 119.681

## AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS

### EDICTO

La Teniente de Alcalde Delegada de Economía y Hacienda del Excmo. Ayuntamiento de Algeciras,  
HACE SABER.:

Que con fecha 31 de agosto de 2023, ha sido dictado Decreto número 7760 por el que se aprueban los padrones fiscales correspondientes al ejercicio 2023 que a continuación se detallan:

Impuesto sobre Actividades Económicas.

Tasa por Ocupación de Vía Pública: Toldos, Marquesinas.

Tasa por Ocupación de Vía Pública: Anuncios y Rótulos.

Los citados documentos estarán expuestos al público en la Administración Tributaria de este Excmo. Ayuntamiento, sita en calle Sindicalista Luis Cobos nº 2 Edificio de Bomberos 2ª Planta de Algeciras, por plazo de un mes, contado a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, pudiendo los interesados interponer las reclamaciones que estimen oportunas en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización de la exposición pública, ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. Dicha documentación podrá consultarse de forma presencia mediante solicitud de cita previa en la sede electrónica del Ayuntamiento de Algeciras.

El plazo de ingreso en periodo voluntario de los recibos por los citados conceptos y ejercicio abarcará desde el 1 de septiembre hasta el 20 de Noviembre de 2023.

Transcurrido el plazo de ingreso en periodo voluntario señalado anteriormente, sin haber satisfecho las cuotas, se procederá a su cobro por vía ejecutiva, con los recargos de apremio e intereses de demora que correspondan, ello conforme lo dispuesto por la Ley General Tributaria y demás normas de aplicación.

El pago se podrá efectuar a través de Entidades bancarias utilizando la modalidad de –dálticos- que, previamente podrán solicitarse en la oficina de la Oficina del Servicio de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación de Cádiz sita en la calle Sindicalista Luis Cobos nº 2 Edificio de Bomberos 1ª Planta, de 9,00 a 13,30 horas y de lunes a viernes, o, preferentemente, a través de la sede electrónica de la Diputación de Cádiz ( <https://sededipucadiz.es>). Para una mayor comodidad se recomienda hacer uso de las modalidades de pago mediante –domiciliación de pago y gestión de abono de los recibos a través de entidades bancarias y cajas de ahorros.

Algeciras, a 5/9/23. La Concejal, María Solanes Mur. Firmado. Nº 119.689

**AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA**  
**ANUNCIO**

De conformidad con lo establecido en los artículos 98.2 de la Ley 7/2007 de 9 de julio de Gestión Integral de la Calidad Ambiental, los artículos 105 y 106 del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, y el art. 52 del apartado de Residuos - Limpieza Pública de la Ordenanza de Protección del Medio Ambiente, se hace público que en las instalaciones del Depósito Municipal de Vehículos, sito en Avda. Alcalde Cantos Roperero s/n, Merca-Jerez, se encuentran depositados y a disposición de quien acredite ser su propietario, los vehículos (turismos, motocicletas y ciclomotores), retirados de la vía pública que se relacionan a continuación:

**LISTADO EDICTO 03-23**

EXPTE	EDICTO	ACTA	MATRICULA	MARCA MODELO
A98710	3-mar	107282	0315CCG	FORD FOCUS
Z-876	3-mar	107396	S/M	RABEL TORCADO
Z-880	3-mar	107471	C4620BLF	PEUGEOT TREKKER

Transcurrido el plazo de un mes desde la publicación de este Anuncio, se procederá a la gestión de eliminación de los vehículos no retirados por parte de la Empresa adjudicataria de este Servicio o, en aquellos casos en que se estime conveniente, la Jefatura Provincial de Tráfico, los órganos competentes de las comunidades autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de tráfico y delegación, podrán acordar la sustitución del tratamiento residual del vehículo por su adjudicación a los servicios de vigilancia del tráfico, respectivamente en cada ámbito, tal y como establece el art. 106.3 del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo preceptuado en los artículos 44 y 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

**Nº 119.753**

**AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA**  
**ANUNCIO**

De conformidad con lo establecido en los artículos 98.2 de la Ley 7/2007 de 9 de julio de Gestión Integral de la Calidad Ambiental, los artículos 105 y 106 del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, y el art. 52 del apartado de Residuos - Limpieza Pública de la Ordenanza de Protección del Medio Ambiente, se hace público que en las instalaciones del Depósito Municipal de Vehículos, sito en Avda. Alcalde Cantos Roperero s/n, Merca-Jerez, se encuentran depositados y a disposición de quien acredite ser su propietario, los vehículos (turismos, motocicletas y ciclomotores), retirados de la vía pública que se relacionan a continuación:

**LISTADO EDICTO 06-23**

EXPTE	EDICTO	ACTA	MATRICULA	MARCA MODELO
A99686	jun-23	108453	4292FJY	FORD FOCUS
A99693	jun-23	108457	2175BTB	RENAULT MEGANE
A99803	jun-23	108664	CA7965BK	CITROEN SAXO 15D IMAGE
A99808	jun-23	108669	0661CMS	CITROEN XSARA 2.0
A99826	jun-23	108736	7775CPZ	SEAT IBIZA 1.9
A99861	jun-23	108695	7100JPJ	OPEL MOKKA
Z931	jun-23	108404	CS8661AB	YAMAHA SR 250
Z936	jun-23	108349	C2218BHH	YAMAHA CW50RS

Transcurrido el plazo de un mes desde la publicación de este Anuncio, se procederá a la gestión de eliminación de los vehículos no retirados por parte de la Empresa adjudicataria de este Servicio o, en aquellos casos en que se estime conveniente, la Jefatura Provincial de Tráfico, los órganos competentes de las comunidades autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de tráfico y delegación, podrán acordar la sustitución del tratamiento residual del vehículo por su adjudicación a los servicios de vigilancia del tráfico, respectivamente en cada ámbito, tal y como establece el art. 106.3 del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo preceptuado en los artículos 44 y 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

**Nº 119.755**

**AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA FRONTERA**  
**ANUNCIO**

**MODIFICACIÓN ÁREAS DE GESTIÓN, DELEGACIONES Y DELEGADOS.**

**DECRETO NÚM. 1.840 DE 05 DE SEPTIEMBRE DE 2023.**

**“D. MIGUEL RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, ALCALDE-PRESIDENTE**

**DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA FRONTERA,** en uso de las facultades que me están conferidas por el artículo 21 y 23 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 46 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por RD 2658/1986 de 28 de noviembre

**ANTECEDENTES.**

ÚNICO.- Por Resolución de Alcaldía de fecha 29/06/2023 y núm. 1347/2023 se configuraron las distintas Áreas de Gobierno y las Delegaciones que iban a formar parte de ellas, en orden al idóneo ejercicio de competencias y prestación de servicios. Esta Resolución de Alcaldía se modificó mediante otro Decreto de fecha 3 de agosto de 2023 y núm. 1621, para mejor precisión de las Delegaciones relativas a las distintas fases contables y presupuestarias del gasto.

En el desarrollo de la gestión municipal, se ha advertido ahora la necesidad, de concentrar en la Delegación de Seguridad Ciudadana, Policía Local y Tráfico, todos los procedimientos sancionadores por las infracciones a las distintas ordenanzas locales. Para ello se hace preciso, añadir en el punto 6 del apartado C de la Delegación de Seguridad Ciudadana, Policía Local y Tráfico, donde literalmente transcrito dice:

-“Delegar las siguientes competencias: Instrucción, Impulsión y Resolución de expedientes sancionadores en materia de ordenanzas de Seguridad Ciudadana, Ruidos, Animales Potencialmente Peligrosos, Venta Ambulante, Residuos, Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.”

Debe indicar que se delegan las siguientes competencias:” Incoar, instruir, sustanciar, y en su caso, resolver todos los expedientes sancionadores que procedan de la ordenanza municipal de Seguridad y Convivencia Ciudadana, así como los derivados de las siguientes materias: Protección de la Seguridad Ciudadana, Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, Protección de los Animales incluyendo los potencialmente peligrosos, Consumo, Ruido, Ocio en los Espacios Abiertos, Comercio Ambulante y Mercadillo Semanal, Transportes Públicos de Viajeros Urbanos, Metropolitanos e Interurbanos, Servicios de Transporte Público de viajeros en automóviles de turismo, Transparencia, Bienes municipales, Protección de Datos, Residuos y Suelos contaminados, Protección de la Salud y Reglamento de Armas.“

De conformidad con los criterios de racionalidad organizativa y considerando lo preceptuado en los arts. 41.2 y 45 del RD 2568/1986 de 28 de noviembre (ROF) y teniendo en cuenta la regulación de las competencias de los municipios contenidas en los arts. 25 a 27 de la LRRL

**RESUELVO:**

ÚNICO.- Modificar el Decreto de 29/06/2023 y núm. 1347 (modificado por el Decreto de fecha 3 de agosto de 2023 y núm. 1621) añadiendo competencias en materia de expedientes sancionadores a la Delegación de Seguridad Ciudadana, Policía Local y Tráfico, quedando las Delegaciones como siguen:

PRIMERO. Crear y configurar en el Ayuntamiento de Arcos de la Frontera las Áreas y Delegaciones que a continuación se especifican, con los objetivos, competencias y medios que para cada una se determinan:

**1º. AREA DE PRESIDENCIA**

Responsable del Área: ALCALDE PRESIDENTE, D. MIGUEL RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ que asumirá las siguientes competencias.

1. Coordinación general del Ayuntamiento.
2. Área de Gobierno de Presidencia.
3. Área de comunicación.
4. Coordinación general de proyectos estratégicos.
5. Relaciones institucionales con las Administraciones Públicas.
6. Asesoría Jurídica.
7. Secretaría General del Ayuntamiento.
8. Preparación de las Comisiones Informativas del Ayuntamiento Pleno.
9. Control de las preguntas plenarios.
10. Oficina del inversor.
11. Conceder las licencias ocasionales y extraordinarias por razón de su

materia

**2º. AREA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y ADMINISTRACION**

**LOCAL**

Responsable del Área: Dña. INMACULADA ALBAROMERO, SEGUNDA TTE. DE ALCALDE

DELEGACIONES GENERICAS que forman parte del AREA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y ADMINISTRACION LOCAL

A. DELEGACIÓN DE HACIENDA – Delegada de Hacienda, Dña. Irina Sánchez Saborido en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir, inspeccionar e impulsar los servicios económicos del Ayuntamiento, que comprenden los de Intervención, Gestión Tributaria, Tesorería y Contratación.
2. Aprobar las liquidaciones tributarias.
3. Resolver los recursos contra tributos municipales.
4. Acordar aplazamientos y fraccionamientos de ingresos de derecho público conforme a las Bases de ejecución del Presupuesto.
5. Ordenar toda clase de pagos.
6. Clavero de la Tesorería del Ayuntamiento.
7. Condonación de sanciones tributarias de acuerdo a la Ley y hasta un límite de 1.500 euros.
8. Las competencias del Alcalde como órgano de contratación respecto de los contratos abiertos simplificados y abiertos simplificados sumarios regulados en el art. 159 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y los contratos menores regulados en el art. 118 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, salvo los contratos menores de obras cuyo precio base de licitación superen los 18.000 euros.
9. La autorización, disposición del gasto y reconocimiento de las obligaciones legalmente adquiridas, siempre que la cuantía no supere los 15.000 euros más IVA.
10. Desarrollar la gestión económica conforme al Presupuesto aprobado y a sus Bases de ejecución.

11. Control económico financiero de organismos autónomos y empresas municipales.

12. Resolución de expedientes de devoluciones de ingresos indebidos.

13. Resolución de compensación de deudas.

14. Seguimiento y análisis del Plan de Ajuste.

15. Seguimiento y análisis de la situación económica financiera en relación a la Ley G.E.P.

16. Preparación de los expedientes de modificación del Presupuesto.

17. Resolución de las solicitudes de bonificaciones y exenciones fiscales.

18. La aprobación del padrón fiscal de las actividades deportivas municipales.

**B. DELEGACIÓN DE PERSONAL** – Delegada de Personal, Dña. Inmaculada Alba Romero en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir, inspeccionar e impulsar la gestión de personal, asumiendo cuantas competencias no estén atribuidas expresamente a otros órganos municipales, incluida la contratación de personal laboral, todo ello, sin perjuicio de la Jefatura Superior del Personal que corresponderá a la Alcaldía Presidencia y que no se puede delegar, conforme a lo dispuesto en el artículo 21.3 de la Ley 7/1985.

2. Concesión de permisos, licencias y vacaciones del personal.

3. Autorizaciones a funcionarios y demás personal, para la asistencia a Congresos, Seminarios y Cursos de formación y perfeccionamiento del personal.

4. Negociaciones con los representantes sindicales del personal municipal sobre Convenios Colectivos, condiciones de trabajo y retribuciones.

5. Registro de Personal y Vida Laboral.

6. Gestión de nóminas.

7. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

8. Calidad y eficiencia de los Servicios Municipales.

9. Coordinación de los recursos humanos.

10. Situaciones administrativas de los empleados públicos.

11. Gratificaciones, productividades e indemnizaciones por razón de servicios.

12. Atribuciones de temporales de funciones y superior categoría.

13. Movilidad y Comisiones de servicio.

**C. DELEGACIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA, POLICIAL LOCAL Y TRAFICO** – Delegado de Seguridad Ciudadana, Policía Local y Tráfico, D. Oliver Verhoeven Fernández, en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir, inspeccionar e impulsar los servicios de Policía Local y Protección Civil, asumiendo cuantas competencias no estén expresamente atribuidas al Sr. Alcalde o al resto de Órganos municipales.

2. Ordenar, señalar y dirigir el tráfico en la localidad, de conformidad a lo establecido en las normas de circulación.

3. Dirigir y planificar el transporte urbano e interurbano.

4. Promocionar la educación vial.

5. Aparcamientos públicos y estación de autobuses.

6. Incoar, instruir, sustanciar, y en su caso, resolver todos los expedientes sancionadores que procedan de la ordenanza municipal de Seguridad y Convivencia Ciudadana, así como los derivados de las siguientes materias: protección de la seguridad ciudadana, espectáculos públicos y actividades recreativas, protección de los animales incluyendo los potencialmente peligrosos, consumo, ruido, ocio en los espacios abiertos, comercio ambulante y mercadillo semanal, transportes públicos de viajeros urbanos, metropolitanos e interurbanos, servicios de transporte público de viajeros en automóviles de turismo, transparencia, bienes municipales, protección de datos, residuos y suelos contaminados, protección de la salud y reglamento de armas.

7. Concesión, caducidad, prórroga, cambio de material y licencias de taxis.

8. Vigilancia de los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

9. Coordinar la Patrulla Verde.

10. Gestión y administración del parque móvil municipal.

11. Sistema de mediación para resolver los expedientes sancionadores derivados de la vulneración de las ordenanzas de Seguridad y Convivencia Ciudadana, cuando la persona infractora sea menor de edad o, aun, siendo mayor de edad, pertenezca a grupos vulnerables específicos (discapacidad, bajo nivel socioeconómico...).

**D. DELEGACIÓN DE TRANSPARENCIA** – Delegado de Transparencia, D. Francisco Javier Pérez Macías, en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir e impulsar los medios necesarios para hacer cumplir los objetivos de transparencia marcados por la legislación estatal y autonómica, así como aquellos que al respecto considere oportunos la Corporación municipal.

**E. DELEGACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS** – Delegado de Nuevas Tecnologías, D. Salvador Valle Delgado, en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir e impulsar los servicios informáticos, telemáticos y electrónicos.

2. Dirigir e impulsar los servicios de información y comunicación, destinados a informar a los ciudadanos y a los medios de comunicación.

**F. DELEGACIÓN DE FOMENTO Y DESARROLLO EMPRESARIAL** – Delegado de Fomento y Desarrollo Empresarial, Dña. Inmaculada Alba Romero, en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir y gestionar aquellas subvenciones o ayudas públicas destinadas a mejorar tanto la administración local como el municipio en general.

2. Favorecer el desarrollo económico, la promoción empresarial, comercial e industrial del municipio.

3. Gestionar los Polígonos Industriales de la localidad para impulsar la economía.

4. Impulsar y coordinar todos aquellos recursos destinados a dinamizar la actividad formativa y del empleo.

5. Coordinar con la Alcaldía Presidencia y demás servicios, cuando la promoción económica, requiera adoptar resoluciones o acuerdos que sean de competencia de otras áreas.

6. Gestionar los mercados de abastos.

7. Gestionar la venta ambulante en régimen de mercadillos, comercio callejero e itinerante.

8. Oficina municipal de información al Consumidor.

9. Dirigir e impulsar los servicios de atención a los consumidores y usuarios, asumiendo cuantas competencias no estén atribuidas expresamente a otros órganos municipales.

10. Licencia de animales potencialmente peligrosos.

**G. DELEGACIÓN DE SALUD**. Delegada de Salud, Dña. María de las Nieves Huertas Núñez en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir e impulsar los servicios de salud, asumiendo cuantas competencias no estén atribuidas expresamente a otros órganos municipales.

3ª. AREA DE DESARROLLO URBANISTICO

Responsable del Área: D. LEOPOLDO PEREZ CAPELLA, PRIMERTTE. DE ALCALDE

DELEGACIONES GENERICAS que forman parte del AREA DE DESARROLLO URBANISTICO

**A. DELEGACIÓN DE URBANISMO** – Delegado de Urbanismo, D. Salvador Valle Delgado en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Impulsar y promover los distintos instrumentos de ordenación, (destacando el Plan General de Ordenación Urbana), actuaciones urbanísticas de transformación urbanística, así como la gestión urbanística.

2. Concesión, caducidad, prórroga y transmisión de licencias de obras menores.

3. Concesión, caducidad, prórroga y transmisión de licencias de actividades inocuas.

4. Instrucción, impulsión y resolución de expedientes sancionadores y de restablecimiento de la legalidad en materia de disciplina territorial y urbanística.

5. Inspección y control de la normativa urbanística.

6. Instrucción e impulsión de expedientes de ruina contradictorios.

7. Resolución de expedientes de ruina inminente.

8. Concesión de licencias de ocupación y utilización.

9. Declaración de situación de asimilados a fuera de ordenación y situación legal de fuera de ordenación.

10. Informaciones urbanísticas.

11. Concesión, caducidad, prórroga y transmisión de licencias de parcelación o, en su caso, de declaraciones de innecesaridad.

12. Imposición de órdenes de ejecución, multas coercitivas y demás medidas de ejecución forzosa.

13. Concesión, caducidad y prórroga de licencias de ocupación de la vía pública.

14. Devolución de fianzas y garantías depositadas para responder de obligaciones urbanísticas.

15. Dirigir, inspeccionar e impulsar los servicios municipales de viviendas y la inspección técnica de edificios, estando comprendida entre ellas, la calificación provisional de viviendas protegidas, asumiendo cuantas competencias no estén atribuidas expresamente a otras autoridades u órganos municipales.

16. Aprobar la recepción de obras.

17. Aprobar las certificaciones de obras.

18. Conceder las licencias ocasionales y extraordinarias por razón de su materia.

19. Toma de razón de las declaraciones responsables y comunicaciones previas.

20. Prórroga y caducidad de las declaraciones responsables.

**B. DELEGACIÓN DE INFRAESTRUCTURA** – Delegado de Infraestructura, D. Leopoldo Pérez Capella, en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir, inspeccionar e impulsar las obras municipales.

2. Dirigir, inspeccionar e impulsar los servicios de mantenimiento de los edificios municipales, de las vías públicas, del mobiliario urbano y del alumbrado público, asumiendo cuantas competencias no estén expresamente atribuida a la Junta de Gobierno Local o al Pleno.

3. Gestión y administración de almacenes y talleres municipales.

4. Control y seguimiento de las empresas concesionarias de los servicios municipales.

5. Conceder licencias ocasionales y extraordinarias por razón de su materia.

**C. DELEGACIÓN DE MEDIO AMBIENTE** – Delegado de Medio Ambiente, D. Leopoldo Pérez Capella, en quien se delegan las siguientes competencias:

1. La conservación y defensa del medio ambiente, en particular, la conservación de los espacios naturales del término municipal.

2. La disciplina ambiental, que comprende la vigilancia, inspección y sanción de las infracciones en materia medioambiental.

3. Educación ambiental.

4. Control y vigilancia del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos y punto limpio.

5. Gestión, tramitación, conservación y servicios derivados del cementerio de San Miguel.

6. Limpieza viaria.

7. Desinfección, desinsectación y desratización

8. Conceder licencias ocasionales y extraordinarias por razón de su materia.

**D. DELEGACIÓN DE JEDULA** - Delegada de Jédula, Dña. Beatriz Morón Gómez, en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir e impulsar los servicios municipales en Jédula, en coordinación con el resto de las Delegaciones municipales

**E. DELEGACIÓN DE BARRIADAS RURALES** - Delegada de Barriadas Rurales, Dña. Balbina Gil Gómez, en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir e impulsar los servicios municipales en las Barriadas Rurales, en coordinación con el resto de las Delegaciones municipales.

**F. DELEGACIÓN DE CASCO ANTIGUO** – Delegado de Casco Antiguo, D. Francisco Javier Pérez Macías, en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir e impulsar los servicios municipales en el Casco Antiguo, en coordinación con el resto de las Delegaciones municipales.

G. DELEGACIÓN DEL BARRIO BAJO – Delegado del Barrio Bajo, D. Leopoldo Pérez Capella, en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir e impulsar los servicios municipales en el Barrio Bajo, en coordinación con el resto de las Delegaciones municipales

H. DELEGACIÓN DEL SANTISCAL – Delegado del Santiscal, D. Oliver Verhoeven Fernández quien asumirá las siguientes competencias:

1. Dirigir e impulsar los servicios municipales en el Santiscal, en coordinación con el resto de las Delegaciones municipales

4º. AREA DE CIUDADANIA Y BIENESTAR SOCIAL

Responsable del Área: DÑA MARÍA JOSÉ MUÑOZ SÁNCHEZ, CUARTA TTE. DE ALCALDE.

DELEGACIONES GENERICAS que forman parte del AREA DE CIUDADANIA Y BIENESTAR SOCIAL

A. DELEGACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES – Delegada de Servicios Sociales, Dña. María José Muñoz Sánchez en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Planificación, coordinación y programación de servicios sociales.
2. Ayuda a domicilio.
3. Atención a familias con menores.
4. Ayudas emergentes.
5. Centro Ocupacional Juan Candil.
6. Cualesquiera otras competencias que en materia de servicios sociales no estén atribuidas a otros órganos municipales.

B. DELEGACIÓN DE IGUALDAD – Delegada de Igualdad, Dña. María José Muñoz Sánchez, en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Competencias en materia de Igualdad:
2. Plan Integral de la Mujer.
3. Plan de Igualdad de oportunidades.
4. Plan de erradicación de la violencia de género.
5. Cualesquiera otras competencias que en materia de igualdad no estén atribuidas a otros órganos municipales.

C. DELEGACIÓN DEL MAYOR – Delegada del Mayor, Dña. María de las Nieves Huertas Núñez en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir e impulsar los servicios adscritos a los Centros de mayores.
2. Dirigir e impulsar cualquier tipo de actividad dirigida a los mayores.
3. Cualesquiera otras competencias que en materias mayores que no estén atribuidas expresamente a otros órganos municipales.

D. DELEGACIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA – Delegada de Participación Ciudadana, Dña. Irina Sánchez Saborido, en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir e impulsar los servicios de participación ciudadana asumiendo cuantas competencias no estén expresamente atribuidas a otros órganos municipales.
2. Registro de Uniones Civiles y/o de Hecho.

E. DELEGACIÓN DE EDUCACIÓN – Delegado de Educación, D. Andrés Camarena Muñoz, en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir e impulsar los servicios municipales de educación, estando comprendida entre ellas la presidencia del Consejo Escolar Municipal.
2. Coordinación de los Servicios y Programas educativos.
3. Coordinación de los distintos departamentos municipales y administraciones que intervienen en materia educativa.
4. Todas aquellas otras competencias que en materia de educación no estén expresamente atribuidas a otros órganos municipales.
5. Conceder licencias ocasionales y extraordinarias por razón de su materia.

5º. AREA DE PROMOCIÓN DE LA CIUDAD.

Responsable del Área: D. SALVADOR VALLE DELGADO, TERCER TTE. DE ALCALDE.

DELEGACIONES GENERICAS que forman parte del AREA DE PROMOCIÓN DE LA CIUDAD

A. DELEGACIÓN DE JUVENTUD – Delegado de Juventud, D. Francisco Javier Pérez Macías en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Planificación, coordinación y programación de los servicios municipales de juventud.
2. Políticas activas para jóvenes.
3. Casa de la Juventud.
4. Relaciones con Asociaciones juveniles.
5. Cualesquiera otras competencias que en materia de juventud no estén atribuidas a otros órganos municipales.

B. DELEGACIÓN DE TURISMO – Delegada de Turismo, Dña. María de las Nieves Huertas Núñez en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir e impulsar los servicios de turismo y promoción de la ciudad, asumiendo cuantas competencias no estén expresamente atribuidas a otros órganos municipales.

C. DELEGACIÓN DE FIESTAS – Delegado de Fiestas, D. Francisco Javier Pérez Macías en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Dirigir e impulsar los festejos municipales.
2. Cualesquiera otras competencias que en materia de festejos no estén atribuidas expresamente a otros órganos municipales.

D. DELEGACIÓN DE CULTURA – Delegado de Cultura, D. Andrés Camarena Muñoz en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Promoción cultural general de la ciudad y gestión del Palacio del Mayorazgo y Pinacoteca Municipal.
2. Difusión y coordinación de las actividades relacionadas con la cultura, folklore y fiestas tradicionales.
3. Defensa y valoración del Patrimonio Cultural Inmaterial. Tradiciones y Patrimonio Oral.
4. Dirección y gestión del Teatro Olivares Veas y el Salón Cultural San Miguel.
5. Archivo Histórico y Administrativo. Custodia y difusión de los fondos.
6. Coordinación del servicio de la Red de Bibliotecas, Casas de Estudios y fomento de la lectura.

7. Gestión de los Museos Municipales.

8. Gestión de todos los Centros de Interpretación de la ciudad.

9. Promoción de las actividades educativas en el ámbito cultural.

10. Banda de Música.

11. Institución Víctor Marín.

12. Coordinación de la Mesa del Flamenco.

13. Gestión, difusión y promoción de publicaciones literarias, premios, distinciones, nombramientos y cualquier otra competencia que en materia de cultura no esté atribuida a otros órganos municipales.

14. Organización y dirección del personal adjunto.

E. DELEGACIÓN DE DEPORTES – Delegado de Deportes, D. Oliver Verhoeven Fernández, en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Promoción del deporte.
2. Escuelas Deportivas.
3. Pruebas y competiciones deportivas.
4. Gestión de instalaciones deportivas.
5. Plan Municipal de Instalaciones deportivas.
6. Cualesquiera otras competencias que en materia de deporte no estén atribuidas a otros órganos municipales.

7. Conceder licencias ocasionales y extraordinarias por razón de su materia.

F. DELEGACION DE PATRIMONIO – Delegado de Patrimonio, D. Andrés Camarena Muñoz en quien se delegan las siguientes competencias:

1. Protección y gestión del Patrimonio Histórico Material, mueble e inmueble.
2. Protección, defensa y conservación del Patrimonio Natural, Monumento Natural y Paisajístico.
3. Promoción, gestión y conservación de los yacimientos arqueológicos del Termino Municipal.
4. Coordinación de la Comisión de Patrimonio y Conjunto Monumental.
5. Mantenimiento, conservación y restauración de los bienes integrantes del patrimonio Historico-Artístico Municipal (pintura, escultura, fuentes, monumentos urbanos y varios).

6. Actualización y control del inventario de los bienes integrantes del patrimonio Historico-Artístico Municipal.

7. Colaboración y coordinación con otros Servicios Municipales en los temas relacionados con el Patrimonio Historico-Artístico (Urbanismo, Infraestructura, Medio Ambiente, Asesoría Jurídica y Servicios Operativos).

SEGUNDO.

Las Delegaciones de competencias anteriores conllevan la dirección organizativa y funcional de la Concejalía, Área o Servicio, así como la firma de cuantos documentos públicos y privados sean necesarios en relación a los cometidos y funciones de cada una de ellas, con inclusión de dictar actos administrativos resolutorios que afecten a terceros.

TERCERO.

La delegación anterior en los Concejales Delegados supone, informar periódicamente a la Alcaldía Presidencia y a los responsables del Área, de cuantas actuaciones y expedientes sean de interés, así como las actividades más destacadas que se desarrollen o proyecten dentro de la Delegación, Área o Servicio.

CUARTO.

Facultar al titular de la Secretaría General, previa consulta a esta Alcaldía, a interpretar el presente Decreto y solventar las dudas que se presenten en su aplicación, pudiendo dictar las instrucciones y circulares que sean necesaria para ello.

QUINTO.

Notificar este Decreto a los Tenientes de Alcalde y Concejales Delegados afectados, haciéndoles saber que la delegación de atribuciones del Alcalde surtirá efecto desde el día siguiente al de la fecha del Decreto, salvo que en ella se disponga otra cosa.

SEXTO.

Del presente Decreto se dará cuenta al Pleno de la Corporación Municipal en la próxima Sesión que éste celebre, de conformidad con lo establecido en los artículos 38 y 44 del ROF, sin perjuicio de su publicación en el BOP y en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6. 1 de la Ley 19/13, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.”

Lo que se publica para general conocimiento conforme a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 81 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades. 6/9/23. EL ALCALDE – PRESIDENTE, Miguel Rodríguez Rodríguez.

Firmado.

Nº 119.801

AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR DE LA FRONTERA

ANUNCIO

Aprobado el Padrón del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica correspondiente al ejercicio 2023, se expone al público por el periodo de quince días contado desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los legítimamente interesados podrán, en el plazo de quince días, contado desde la finalización del plazo de exposición, presentar recurso de reposición previo al Contencioso Administrativo en virtud de lo dispuesto en el artículo (15.2 del Real Decreto Legislativo 2/2022, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, hace uso de la facultad que le confiere la misma, en orden a la fijación de los elementos necesarios para la determinación de la cuota tributaria del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica, previsto en el artículo 59.1)

Castellar de la Frontera, a 5 de Septiembre de 2023. EL ALCALDE, Fdo.: Adrián Vaca Carrillo. Nº 119.849

**AYUNTAMIENTO DE PRADO DEL REY**

**ANUNCIO AL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA**

Aprobación lista definitiva de admitidos y excluidos relativo al proceso selectivo para cubrir tres plazas de Auxiliar de ayuda a domicilio, correspondiente a los procesos de estabilización de empleo temporal Fase Número 2.

Dña. María Vanessa Beltrán Morales, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Prado del Rey, HACE SABER:

Que mediante Resolución de Alcaldía número 2023-1142 de fecha 2 de Agosto de 2023, ha sido aprobada la lista definitiva de admitidos y excluidos del proceso selectivo para la estabilización del empleo temporal, para cubrir tres plazas de Auxiliar de ayuda a domicilio, correspondiente a la Fase Número 2, así como al nombramiento del Tribunal de Selección encargado de la valoración del concurso.

Dicha lista definitiva de admitidos y excluidos se encuentra publicada en su integridad en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Prado del Rey (<https://pradodelrey.sedelectronica.es/board>), todo ello de conformidad con lo establecido en la Base Quinta de la convocatoria.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Prado del Rey. Fdo. La Alcaldesa. María Vanessa Beltrán Morales.

**Nº 119.975**

**AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA FRONTERA**

**ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA**

**EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA**

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones

durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario de fecha 13 de julio de 2023, sobre el expediente de modificación de créditos n.º 3/SUP/01/2023 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito, financiado con cargo a bajas de créditos de otras aplicaciones, que se hace público como sigue a continuación y resumido por capítulos:

**EMPLEOS:**

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
Capítulo II	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	148.886,44
Capítulo III	GASTOS FINANCIEROS	44.210,21

**RECURSOS**

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
v	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	193.096,65

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

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

En Arcos de la Frontera, a 6/9/23. El Alcalde, Miguel Rodríguez Rodríguez. Firmado. **Nº 119.976**

**AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA**

**E.L.A. DE ESTELLA DEL MARQUES**

**ANUNCIO**

Habiendo concluido la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, por la Junta Vecinal de esta Entidad Local Autónoma, en sesión celebrada el día 8-IX-2.023.

De conformidad con lo establecido en el artículo 127 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por medio del presente anuncio, se procede a la publicación íntegra de la mencionada relación de puestos.

**RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE ESTELLA DEL MARQUES AÑO 2.023**

La Relación de Puestos de Trabajo existentes en el Ayuntamiento, organizados por áreas, con la descripción de sus funciones, de los requisitos mínimos (ampliables en las correspondientes convocatorias) que se exigen para ocupar los puestos y demás características esenciales, es la que se detalla en el Anexo.

COD	DENOMINACION	DOT.	NAT.	GR.	SGR.	CD	ES	SUB.	CL	TP	FP	PT. CE	CE(14)	OBSERV.
FC01	SECRETARIA-INTERVENCION	1	FC	A	A1	26	HN	S-I		S	128/18	1475	12.390	VACANTE
FC02	ADMINISTRATIVO/A	1	FC	C	C1	15	AG	ADVA.		NS	C	475	3.990	VACANTE
FC03	TEC. PROM. CULTURAL	1	FC	C	C1	18	AE	TEC	AUX	NS	C	600	5.040	VACANTE
FC04	SUBALTERNO/A	1	FC	C	C2	13	AG	SUB		NS	C	400	3.360	VACANTE
FC05	OFICIAL MANTENIMIENTO	1	FC	C	C2	16	AE	SSEE	CCEE	NS	C	600	5.040	VACANTE
FC06	VIGILANTE	1	FC	C	C2	12	AG	SUB		NS	C	425	3.570	VACANTE
FC07	PEON MANTENIMIENTO	1	FC	AP		10	AE	SSEE	CCEE	NS	C	450	3.780	VACANTE
FC08	LIMPIADOR/A	1	FC	AP		10	AE	SSEE	CCEE	NS	C	425	3.570	VACANTE

Contra el Acuerdo plenario, que pone fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante el Pleno del Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

El artículo 123.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advierte que, si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer el interesado cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Estella del Marques, a 12 de septiembre del 2.023, EL PRESIDENTE. FDO.: RICARDO SANCHEZ VEGA.

**Nº 121.909**

**ADMINISTRACION DE JUSTICIA**

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1**

**JEREZ DE LA FRONTERA**

**EDICTO**

NIG: 110244420210001118. Procedimiento: Despidos/Ceses en general 380/2021. Negociado: C. Materia: Despido. De: Laura García Rodríguez. Abogado: Roberto Rodríguez Caro. Contra: Eduardo Toro Calvente. LetradodelaAdministración de Justicia D. Alfonso Meneses Domínguez hago saber:

Que en los autos DSP 380/2021 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Citar a EDUARDO TORO CALVENTE, por medio de edicto, al objeto de que asista al acto de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrá lugar el 18/03/2024 a las 10:50 horas, en la Sala de Vistas Nº 2 Planta Baja (Avda. Alcalde Alvaro Domecq, 1), Jerez de la Frontera de este Juzgado.

La cédula de citación se encuentra a disposición del/de la citado/a en esta Oficina Judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a EDUARDO TORO CALVENTE, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia. En Jerez De La Frontera, a 31/8/23.

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ. Firmado. **Nº 119.900**

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

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

**INSERCIONES:** (Previo pago)  
Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).  
Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

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

Depósito Legal: CAI - 1959