

## JUNTA DE ANDALUCIA

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

#### CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE LAS PLAYAS DE ALGECIRAS

Expediente: 11/01/0167/2024

Fecha: 24/09/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JUAN JOSE DOMINGO ALBEROLA

Código 11003992012006.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa PERSONAL LABORAL DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE LAS PLAYAS DE ALGECIRAS, con vigencia desde el 1 de enero 2024 a 31 de diciembre 2025, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 27 de junio de 2024, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 11 de julio de 2024, 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 PERSONAL LABORAL DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE LAS PLAYAS DE ALGECIRAS, 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 24 de septiembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

#### ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE PLAYAS EN ALGECIRAS - URBASER SUBSANACIÓN

#### ASISTEN:

Por parte social:

- D. Cristián Losada Villegas
- Dª Patricia Campos Jiménez
- D. Manuel Glauder Pérez

Por la empresa:

- D. Miguel Ángel González Alba
- D. Daniel López Pérez
- D. Juan J. Domingo Alberola.

Se inicia la reunión, que tiene lugar en las instalaciones de la empresa, siendo las 10.30 horas del 19 de septiembre de 2024, con los asistentes relacionados que componen la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo reseñado, con el siguiente orden del día:

#### ÚNICO.- SUBSANACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ANTECEDENTES:

En relación a la tramitación de inscripción, registro y publicación del reseñado convenio colectivo, en fecha 9 de septiembre del presente se recibió comunicación de subsanación de la Delegación Territorial de Empleo de la Junta de Andalucía (Expediente: 11/01/0167/2024), indicando deficiencias (3 apartados) que deberán ser subsanadas, concediendo un plazo de diez hábiles para su subsanación.

Se reúne la comisión negociadora, acordando:

PRIMERO: En relación con el apartado a) de la comunicación: "Se acompaña informe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, de fecha entrada en este Servicio el 6-08-2024, emitida como información al usuario como documentación anexa donde se deberán valorar los extremos allí expuestos, a fin de subsanar el convenio colectivo."

El señalado informe abarca distintos puntos: 1) Contenido del Plan de Igualdad, 2) Medidas de acción positiva en materia de igualdad, 3) Medidas en igualdad retributiva, 4) Contenido del Protocolo de Acoso, 5) Normativa legal en relación a conciliación y permisos retribuidos, 6) Lenguaje Neutro y 7) Aplicación de la normativa de protección de la maternidad y lactancia.

Visto el contenido del informe, se reseña que los extremos allí contenidos están contemplados y desarrollados en los distintos planes y protocolos de Urbaser (Saneamiento), al que pertenece el centro de trabajo, ámbito de aplicación del convenio colectivo y, por tanto de aplicación directa, especialmente el Plan de Igualdad Grupo Saneamiento Urbaser: fecha de inscripción REGCON 14/03/2023, con modificación de fecha 23/02/2024, con el código de acuerdo/localizador 90124493112023, pudiendo ser consultado también, con el resto de protocolos/planes (protocolo de acoso moral, protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso, plan de conciliación, guía de derechos de las víctimas de violencia de genero) en la página web <https://www.urbaser.com/protocolos-saneamiento/>.

No obstante, si hace necesario corregir y actualizar la redacción de la DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª: IGUALDAD Y CÓDIGOS DE ACTUACIÓN., por lo que la Comisión Negociadora acuerda la siguiente nueva redacción (que sustituye a la anterior):

"DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª: IGUALDAD Y CODIGOS DE ACTUACIÓN

#### A) PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACOSO

Conforme a lo dispuesto en artículo 70.3 del Convenio del Sector de saneamiento público, Limpieza Viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013), al personal incluido en el presente convenio, en consideración a su pertenencia al Grupo Urbaser, S.A., le será de aplicación el PLAN DE IGUALDAD GRUPO SANEAMIENTO URBASER 2022-2026 (CÓDIGO DE ACUERDO/ LOCALIZADOR 90124493112023).

En la misma consideración y en cumplimiento y desarrollo de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, será de aplicación el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL. IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO DE GRUPO DE EMPRESAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SANEAMIENTO (<https://www.urbaser.com/protocolos-saneamiento/>).

#### C) GÉNERO NEUTRO

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente convenio y sus anexos, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen, se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras."

SEGUNDO.- En relación al apartado b) de la comunicación: "En el texto del convenio en formato Word, aparecen las tablas salariales en formato imagen. Para efectuar su envío al BOP deberán incorporarse en el convenio como tabla en Word, o bien en archivo aparte de excel."

Se acuerda la remisión de las tablas salariales en formato Excel -archivo aparte.

TERCERO.- En relación con el apartado c) de la comunicación: "Se deberá adjuntar el convenio colectivo modificado, o bien el Acta donde se recojan las modificaciones efectuadas en el convenio colectivo, vista la comunicación de subsanación de este Servicio, en formato Word (sin firma), así como en formato PDF (con firma), para su posterior envío a BOP."

Se acuerda remitir el presente acta firmado en formato pdf, junto con la misma en forma Word.

CUARTO.- En virtud de lo expuesto, la presente Comisión considera y manifiesta tener resueltas las deficiencias comunicadas, resolviendo su remisión a la citada Consejería, para la continuación del trámite de registro, inscripción y publicación.

En prueba de conformidad, suscriben la presente acta los asistentes relacionados, una vez leída y aprobada, firmándola en el lugar y fechas indicados,

En prueba de conformidad, una vez leída, suscriben la presente los asistentes relacionados, firmándola en el lugar y fecha indicados ut supra.

#### CAPITULO I. CONDICIONES GENERALES.

#### ARTÍCULO 1º. ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.

A). Ámbito Territorial: El presente convenio colectivo rige y regula las relaciones laborales de la empresa y sus trabajadores/as, afectando territorialmente al término municipal de Algeciras.

B). Ámbito Funcional: Las actividades que comprenden el presente convenio, son las propias de la limpieza, retirada de residuos y mantenimiento de las playas del término municipal de Algeciras como, La playa del Rinconcillo, la playa de Getares, la playa del Chinarral y la playa de Cala-Arena, según contrato con el Ayuntamiento de Algeciras. La Empresa deberá realizar todos los servicios de la limpieza y mantenimiento de las playas del término municipal de Algeciras con el Personal adscrito a su plantilla.

C). Ámbito Personal: El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el Personal Fijo, Fijos Discontinuos o tiempo parcial, y/o de nueva contratación

D). Prelación de Normas: En lo no previsto expresamente en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación el estatuto de los trabajadores o norma convencional de superior rango a este convenio.

#### ARTICULO 2º. ENTRADA EN VIGOR.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma por cada una de las partes, es decir, por la Empresa y por la Representantes de los Trabajadores, siendo sus efectos económicos aplicables con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024

#### ARTÍCULO 3º. AMBITO TEMPORAL.

El convenio colectivo tendrá una duración de 2 años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2025

Llegada la finalización de la vigencia señalada, se entenderá prorrogado si no media denuncia del mismo por alguna de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento. En caso de no mediar denuncia continuará vigente hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya.

#### ARTÍCULO 4º CLAUSSULA DE GARANTIA PERSONAL.

1.- Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo, disposición o norma legal vigente en cada momento.

2.- Las condiciones pactadas en este Convenio se considerarán mínimas y por lo tanto, cualquier mejora que se establezca por cualquier norma legal o convencional de ámbito superior más favorable, en cómputo global, al personal afectado le será de aplicación prevaleciendo sobre el contenido del presente texto.

#### ARTÍCULO 5º. COMISIÓN PARITARIA.

1. Se constituye una comisión mixta paritaria para la Interpretación, Aplicación, Vigilancia y Seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en éste Convenio, así como de aquellos que se deriven de la Legislación Laboral Vigente. Estará integrada por 2 representantes de la parte empresarial y dos representantes de

la parte social, firmantes del convenio colectivo, pudiendo contar con un asesor por cada una de las partes.

2. Será convocada con carácter general, o con carácter urgente cuando así lo solicite una de las partes afectadas. En éste último caso, la convocatoria se realizará con una antelación mínima de 3 días naturales. Se convocará necesariamente por escrito, adjuntándose a dicha convocatoria el Orden del día correspondiente, especificándose lugar, fecha y hora.

3. Serán funciones de la comisión paritaria:

- Interpretación de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia del cumplimiento del mismo.
- Proponer a instancia de parte, el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.
- Cuántas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo, incluyendo la conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio, incluyendo el sometimiento a la misma de las discrepancias o desacuerdo que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a la que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en el citado artículo.
- Las discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación – mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de conflictos de Andalucía (SERCLA), constituido mediante acuerdo interprofesional, en virtud de lo dispuesto en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, siendo, en todo caso, el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

6. El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en el domicilio de la empresa. El domicilio a efectos de notificación a los representantes de los trabajadores será la sede de UGT en Avda. Fuerzas Armadas, 2. Algeciras

## CAPÍTULO II. CLASIFICACION PROFESIONAL Y PROMOCION INTERNA

### ARTÍCULO 6º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo V del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, distinguiendo:

Grupo de mandos intermedios

**ENCARGADO:** Es el trabajador que, con mando y responsabilidad, posee conocimientos suficientes de la actividad de limpieza y mantenimiento de playas, así como conocimientos y manejos de maquinarias y vehículos. A su vez es el encargado de organizar el trabajo a realizar por la plantilla y de su distribución.

Grupo de administrativos

**OFICIAL ADMINISTRATIVO:** Es aquel empleado/a que con iniciativa y responsabilidad, domina todos los trabajos de este área funcional de la empresa, con o sin empleados/as a sus órdenes, despacha la correspondencia, se encarga de la facturación y cálculo de la misma, elabora, calcula y liquida nóminas y seguros sociales, redacta asientos contables, etc.

**ADMINISTRATIVO:** Es aquel trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a la dirección del servicio, realiza trabajos que exigen conocimientos de la técnica Administrativa Realiza funciones de estadística y contabilidad, manejo de archivos y ficheros, correspondencia, taquimecanografía, informática, etc.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO:** Efectúa tareas administrativas que por su sencillez y/o características repetitivas o rutinarias, no requieren la experiencia o capacitación profesional de un/a Administrativo/a.

Realiza funciones auxiliares de contabilidades y coadyuvantes de la misma, realizando trabajos elementales de administración, archivo, fichero y mecanografía. Atiende al teléfono y posee conocimientos de informática a nivel de usuario/a.

Grupo de operarios

**OFICIAL CONDUCTOR:** Son aquellos trabajadores que, de forma habitual y permanente conducen vehículos que pertenecen a las tareas propias de la limpieza y mantenimiento de las playas de Algeciras, que precisa permiso de conducir tipo C, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga, así como a su control durante el transporte, así como labores auxiliares y complementarias, u otras del mismo grupo profesional en caso de falta de carga de trabajo de conducción. Deberá de tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (camión, volquete, grúa, caja metálica, auto compactador, barredoras, etc...). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

**OFICIAL MAQUINISTA:** Son aquellos trabajadores que, de forma habitual y permanente tienen a su cargo la conducción y manejo de los tractores, máquinas y vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio de la limpieza y mantenimiento de las playas de Algeciras, que precisan de permisos de conducir tipos C y E, así como labores auxiliares o complementarias dentro del servicio, u otras del mismo grupo profesional en caso de falta de carga de trabajo de conducción. Se responsabilizarán del mantenimiento y adecuada conservación del vehículo o máquina que se le asigne, así como de observar las preinscripciones técnicas y mantenimiento de los mismos.

**OFICIAL PRIMERA:** Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento, correspondiendo a la anterior categoría de oficial de temporada.

**OFICIAL:** Con conocimiento teórico-práctico de oficios, sin llegar a la perfección exigida a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de los distintos oficios establecidos en la empresa con la suficiente eficacia.

**OFICIAL MANTENIMIENTO:** Con conocimiento teórico-práctico de oficios, sin llegar a la perfección exigida a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de los distintos oficios necesarios en labores de mantenimiento con la suficiente eficacia, siendo equiparable funcional y salarialmente a la categoría de OFICIAL.

**PEON ESP.:** Aquellos trabajadores que, además de las funciones propias de peón, pueden realizar las de desbroce y limpieza de solares, jardines, pavimentos,

junto con la recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc) y aquellas complementarias necesarias, incluyendo los posibles trabajos en altura, trabajos en medianas, medianas o bordes viarios, o con productos herbicidas, fitosanitarios, insecticidas, pesticidas u fungicidas, en general, aquellas encuadrables en las de auxiliar jardinero. En futuras negociaciones se podrá estudiar compensación específica por estas funciones.

**PEON:** Son aquellos trabajadores encargados de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo. Su función está basada en la colaboración máxima a las órdenes que reciba de su inmediato superior, sin que se le requiera experiencia alguna en el sector.

### ARTICULO 7º: PROMOCIÓN Y ASCENSOS.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

En el resto de promociones y ascensos se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el personal ascendido o promocionado, percibirá el salario correspondiente a tal promoción o ascenso.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el personal volverá a desempeñar los trabajos propios de su anterior ocupación y nivel anterior, percibiendo el salario asignado a la misma.

### ARTICULO 8º. MOVILIDAD FUNCIONAL

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a los sistemas de promoción interna establecidos

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

## CAPITULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

### ARTICULO 9º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

1. La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponde a la empresa pudiendo establecer los sistemas de valoración, mejora, métodos, procesos y simplificación del trabajo.

2. Se reconoce a los representantes de los trabajadores (Delegados de Personal) los derechos y facultades de participar en las condiciones de trabajo de los trabajadores en la empresa y en los posibles cambios que se pretenda realizar.

## CAPÍTULO III. JORNADA

### ARTÍCULO 10º. JORNADA DE TRABAJO.

#### A) JORNADA GENERAL

Con carácter general, la jornada máxima semanal será de 35 horas. Tendrán la consideración de días festivos, las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente, con arreglo al calendario publicado en el BOJA. Asimismo tendrán la consideración de festivos las dos fiestas locales definidas por el Ayuntamiento, así como el día de San Martín de Porres. El 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables.

Si el 3 de noviembre, día de San Martín de Porres, cayera en sábado o domingo, se recuperará ese día festivo en día laborable de la siguiente semana, debiendo distribuirse la plantilla en al menos 2 días distintos de esa semana, para contar un mínimo de plantilla de servicio.

Los trabajadores disfrutará dentro de su jornada laboral de un descanso de 30 minutos de bocadillo, que se considerarán tiempo efectivo de trabajo.

#### B) DISTRIBUCIÓN HORARIA

Para la plantilla indefinida a tiempo completo: con carácter general y sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria 1ª sobre periodo estival 2022, será de lunes a viernes de 07.45h. a 14.45h. y en verano de 06.30h a 13.00 h.

Para el resto de plantilla, al objeto de dar cobertura a las necesidades del servicio y facilitar la flexibilidad necesaria, con dos días de descanso, según cuadrante.

Para el servicio de administración:

Invierno: ..... de 08.00 h. a 15.00 h.

Verano: ..... de 08.00 a 14.30 horas.

#### C) REDUCCIONES DE JORNADA: HORARIOS ESPECIALES EN VERANO Y SEMANA SANTA

Durante los meses de verano de junio, julio, agosto y septiembre, la jornada se reducirá en 2 y media semanales (1/2 hora diaria), excepto en la Semana de Feria de Algeciras, que se reducirá en dos horas diarias.

**ARTÍCULO 11º. CUADRANTE HORARIO.**

La empresa, con la participación de los Delegados de Personal, elaborará el calendario y cuadrantes horarios, que se expondrá en el tablón de anuncios de la empresa para información a todos los trabajadores.

**ARTÍCULO 12º. VACACIONES**

Con carácter general, el periodo vacacional será de 30 días naturales, distribuyéndose su disfrute en un máximo de 3 periodos, con 21 días en periodo estival/temporada alta, y el resto en otros dos periodos, del 1 de octubre al 30 de abril.

No obstante, para incentivar el disfrute fuera del período estival, época de mayor trabajo, se establece:

- Si el trabajador optase por disfrutar 9 días en periodo estival y 21 en periodo no estival, obtendría como compensación 2 días más de vacaciones en periodo no estival (en total 32 días de vacaciones, 24 días no estivales y 9 en período estival).

- Si optase por no disfrutar ningún día en periodo estival, obtendría 4 días más de vacaciones (en total 34 días en periodo no estival).

En cualquier caso, no podrá coincidir en ningún periodo/turno de vacaciones más de 5 trabajadores de vacaciones

El salario a percibir durante el período de vacaciones se calculará hallando el promedio de las cantidades o conceptos salariales y antigüedad, quedando excluidos el plus transporte y horas extraordinarias, percibidas por el trabajador/a durante los 6 meses anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute de vacaciones.

El calendario de vacaciones se negociará conjuntamente con el Delegado de Personal en el último trimestre de cada año, pero, en cualquier caso y para ambos periodos (estival o no estival) se procurará distribuir linealmente el personal para que en cada uno turno haya igual o similar número de personal de vacaciones, no pudiendo, en cualquier caso, coincidir más de 5 peones ni más de un maquinista,

**ARTICULO 13º. ASUNTOS PROPIOS.**

Todos los trabajadores disfrutaran de cuatro días al año por asuntos propios, abonándose por todos los conceptos de la tabla salarial, incluido el plus de asistencia y el plus de transporte. Pudiéndose tomar de las siguientes formas:

El trabajador comunicará obligatoriamente por escrito, su petición de disfrute de los días al menos con 48 horas de antelación.

No podrán coincidir simultáneamente dos conductores ó más de dos peones.

El trabajador que no pudiese acudir a su puesto de trabajo por encontrarse indispuerto por enfermedad o por otra circunstancia justificada y deseara este método de permiso para no solicitar baja médica, deberá comunicar inmediatamente al encargado del servicio, su falta de asistencia al trabajo.

Los días de asuntos propios se podrán utilizar por separado o conjuntamente.

**ARTICULO 14º PERMISOS RETRIBUIDOS.**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de las licencias en las formas y condiciones que a continuación se expresan:

Por matrimonio o unión de hecho, debidamente inscrita en el registro habilitada al efecto, 16 días naturales.

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

Fallecimiento de familiar en primer grado, por consanguinidad o afinidad 4 días laborables.

Fallecimiento de familiar en segundo grado, por consanguinidad o afinidad, dos días laborables.

El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes, para la obtención de un título académico o profesional.

Traslado de domicilio habitual 2 días naturales.

El tiempo necesario para asistencia al médico, con posterior justificación.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

1 día natural o 2 días si es fuera de la provincia por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos, de uno u otro cónyuge, pareja de hecho o persona con la que conviva

Tendrá la misma consideración que cónyuge la persona que conviva de manera estable con el trabajador/a, debidamente inscrita en registro habilitado al efecto.

Cualquier otro permiso, distinto a los señalados en el presente artículo, venga establecido por la legislación vigente.

Todos los permisos serán remunerados con todos los conceptos establecidos en la Tabla Salarial Anexo I.

**ARTICULO 15º. PERMISO SIN SUELDO.**

La empresa concederá a los trabajadores que, con causa justificada lo soliciten, un permiso al año sin sueldo, de un mínimo de 10 días y un máximo de 30 días, permaneciendo en alta en la seguridad social. Si este permiso lo solicitara más de un trabajador y coincidieran en la misma fecha, la empresa, dará prioridad al trabajador de mayor antigüedad. Si el trabajador de mayor antigüedad por necesidad del servicio no pudiera disfrutar de este permiso lo disfrutará el trabajador siguiente más antiguo. Cualquier discrepancia que se pudiera producir será la Comisión Paritaria la que resuelva.

La solicitud se realizará con, al menos, diez días de antelación. En caso de urgente necesidad debidamente justificada se solicitará en cualquier momento.

**ARTICULO 16º. EXCEDENCIA.**

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

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por

un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa

**CAPITULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS.****ART. 17.-SALARIOS.**

Todos los conceptos salariales quedan reflejados en el anexo I y II de las tablas salariales. Todos los/as trabajadores/as percibirán el abono de los haberes correspondientes a cada mes antes del último día hábil del mismo. Las empresas vendrán obligadas, a petición del/la trabajador/a, a conceder un anticipo por el importe del salario mensual devengado.

Para el 2024 se establece un incremento salarial del 3%, resultando las tablas salariales contenidas en el anexo I

Para el 2025 se establece un incremento salarial del 2%, resultando las tablas salariales contenidas en el anexo II

**ARTICULO 18.- PLUS TRANSPORTE**

En concepto de transporte y desplazamiento se abonará el importe señalado en tablas, esta cantidad se percibirá mensualmente excepto en vacaciones.

**ART. 19.-PLUS DE CONSERVACION Y MANTENIMIENTO**

EL plus de conservación y mantenimiento se abonará mensualmente en 12 pagas, por importe señalado en tablas.

**ARTICULO 20.- PLUS NOCTURNIDAD.**

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

**ARTÍCULO 21.- ANTIGÜEDAD.**

Se devengará un plus mensual por el tiempo de servicios prestados a partir de los dos, seis, diez, catorce, dieciocho, veinte, veintidós, veinticuatro, veintiséis y veintiocho años, cuyo importe se establece en la tabla adjunta como anexo II. Este plus comenzará a devengarse y cobrarse a partir del día exacto en que el trabajador/a cumpla su antigüedad, sin perjuicio de que se haga efectivo en la nómina del mes siguiente en que se produzca. Se incrementará la tabla de antigüedad cada uno de los años en el mismo porcentaje que el salario y su revisión.

**ART. 22.- PLUS DE TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS.**

Se establece este plus para dichos trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, en la cuantía mensual señalada en tabla salarial.

**ARTICULO 23.- PLUS CONVENIO.**

Se establece el citado plus en la cuantía mensual señalada en tabla salarial.

**ARTICULO 24.- PLUS ASISTENCIA.**

Se establece un plus, en la cuantía mensual señalada en tabla salarial. Este plus se abonará al personal que cumpla las siguientes condiciones:

- Tener hasta una falta de asistencia al trabajo en un mes.
- No haber estado a lo largo del mes en situación de baja médica por enfermedad común.
- Solo se considerarán las faltas justificadas a los efectos de este plus los siguientes supuestos: licencias por matrimonio o de hijo/as, internamiento hospitalario de cónyuge, padres/madres de hijo/as, fallecimiento de familiar de primer y segundo grado, nacimiento de hijo/as, vacaciones reglamentarias, representación sindical, incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como los asuntos propios

**ARTÍCULO 25.- COMPLEMENTO FIJO/A.**

Se establece un complemento fijo/a de en la cuantía mensual señalada en tabla anexa abonado en 12 mensualidades.

**ARTÍCULO 26.- PLUS LIGADO AL ABSENTISMO.**

Se establece un incentivo variable fijo/a en el importe de 1247,42 € para 2024 y 1.272,87 € para 2025, abonado en una paga única anual en la nómina del mes de Enero, a aplicar en función del nivel de absentismo laboral personal, establecido por las partes en el 4,5%, calculándose sobre jornadas hábiles para el trabajador. No se considera absentismo:

- La intervención quirúrgica grave, hospitalización, cesárea, enfermedad o accidente grave que conlleve hospitalización o fallecimiento de familiares de primer grado y hermanos/as por afinidad o consanguinidad.
- Permiso de Paternidad.
- Permiso de maternidad.
- Permiso de Lactancia.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Licencias sindicales.
- Vacaciones.
- Accidente Laboral.
- Permiso por matrimonio o reconocimiento registro de parejas de hecho.
- Tiempo libre compensatorio por tratamiento fitosanitario.
- Tiempo de hospitalización del/la trabajador/a, debiéndose entregar las partes tanto de dicho ingreso, como de alta de dicha hospitalización, así como comunicarlo documentalmente a la empresa dentro de los plazos de 48 horas posteriores a las fechas de ingreso y/o alta.
- Asuntos Propios

Los/as trabajadores/as que soliciten cualquier permiso no retribuido cobrarán este plus en las condiciones siguientes:

- a) Se cobrará íntegro si los permisos no retribuidos no superan los tres días hábiles al año, sin perjuicio de que esos días de permiso sin retribución son computables como de absentismo para el cómputo anual.
- b) Si son más de tres días de permiso no retribuido se cobrará el 65% de la paga de absentismo, siempre que el absentismo individual del trabajador/a no supere en once meses durante el año anterior a su devengo en enero el 4,5 %.

Aquel personal que no esté todo el año (por ser eventual o cualquier otra causa) percibirá la parte proporcional, caso de cumplir los requisitos, siempre y cuando tenga un mínimo de 6 meses continuados de alta en la empresa en el año.

**ARTICULO 27.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.**

Se establecen tres pagas extraordinarias que corresponden a los meses de marzo, junio y diciembre por el importe del salario base mensual más antigüedad y que se abonarán en los primeros quince días de los meses de marzo, diciembre y junio

El devengo de las pagas será semestral (junio: 1 de enero a 30 de junio del año en curso; diciembre: 1 de julio a 31 de diciembre del año en curso) excepto la de marzo que será anual (1 de enero al 31 de diciembre del año anterior).

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las partes proporcionales a los meses o fracciones de mes trabajado.

**ARTÍCULO 28.- PAGA PRODUCTIVIDAD.**

La empresa abonará a todo el personal incluido en el presente convenio una paga de productividad compuesta de Salario Base más Antigüedad. Dicha paga se abonará en los primeros quince días de septiembre y el periodo de devengo será del 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso.

**ARTÍCULO 29.- DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS.**

a) Desplazamientos: Tanto al inicio como al final de la jornada, dentro del casco urbano o fuera del mismo, hasta un límite de 5 kilómetros desde el centro de la población donde esté ubicado el domicilio del centro de trabajo, se comprenden abonados el transporte y tiempo de desplazamiento por el que se denomina plus de transporte.

Para el desplazamiento fuera del casco urbano, con la excepción de lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el tiempo invertido se abonará a precio de hora normal.

Los gastos de viaje correrán a cargo de la empresa, ya sea facilitando medios propios o indicando el medio más idóneo de transporte.

Tanto dentro como fuera del casco urbano de cualquier población o capital, en lo referente al tiempo de desplazamiento, la empresa, los/as trabajadores/as y representantes sindicales acordarán lo más ventajoso para ambas partes.

b) Dietas: El importe de la media dieta será 12,36 € para 2024 y 12,60 € para 2025. La dieta completa se abonará en un importe de 60,94 € para 2024 y 62,16 € para 2025 y ello a partir de un radio de 25 kilómetros del domicilio del centro de trabajo, y siempre fuera del casco urbano, entendiéndose como tal el límite de la tarifa normal de taxis. En los casos que la empresa sufragara el importe de los gastos que da origen a la dieta o media dieta, la empresa quedará exenta del abono de las cantidades mencionadas. Si el coste empresa fuera inferior a la cantidad pactada, la empresa abonará al/a trabajador/a la diferencia

**ARTICULO 30°. HORAS EXTRAORDINARIAS-**

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. Tendrá la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, no pudiendo exceder las 80 horas anuales.

Se abonarán según lo siguiente criterios:

Horas extras en día ordinario de trabajo: a razón de 19,15 €/hora en 2024 y 19,54 €/hora para 2025

Horas extras en festivo, no laborable o descanso para el trabajador, a razón de 27,98 €/h. para 2024 y 28,53 €/hora para 2025

A petición del trabajador, en vez de ser abonadas, podrán ser compensadas en días libres a petición del trabajador, a razón de hora equivalente en horas extras de lunes a sábados y dos horas por hora trabajada en domingos y festivos.

**CAPÍTULO V. MEJORAS SOCIOECONÓMICAS Y OTROS CONCEPTOS****ARTICULO 31°. ACCIDENTES LABORALES Y CASOS ESPECIALES.**

Si el trabajador que cumpliendo con sus funciones laborales por órdenes directas de sus superiores se viese implicado en algún incidente o fuese detenido por algún motivo derivado del cumplimiento de esas órdenes expresas, la Empresa asumirá la defensa jurídica de estos, abarcando también las derivadas de seguridad vial, poniendo todos los medios necesarios mediante abogados, procuradores, etc..., para la defensa de los trabajadores involucrados.

**ARTICULO 32°. RESERVA DE PLAZA.**

Cuando un trabajador sea privado de libertad, tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo hasta la existencia de sentencia judicial firme.

Una vez, existencia sentencia firme, si esta es condenatoria, se someterá a acuerdo de la Comisión Mixta, la posible continuidad de reserva del puesto de trabajo.

**ARTICULO 33°. JUBILACIÓN**

Se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente, requiriendo la jubilación anticipada parcial, acuerdo expreso entre las partes.

En cualquier caso, y aun siendo la jubilación voluntaria para el trabajador, si al llegar a la edad ordinaria de jubilación, al trabajador le faltara algún tiempo de cotización en la Seguridad Social para alcanzar su pensión, la empresa, queda obligada a mantener su relación laboral por deseo del trabajador hasta cumplir el tiempo que le falte de cotización para alcanzar su pensión o bien, hasta que en cualquier momento y por voluntad propia del trabajador, este, solicite el cese definitivo en la empresa.

En estos supuestos, el trabajador, comunicará a la Empresa su propósito con una antelación de al menos tres meses tanto en su continuidad en la empresa como el cese en la misma.

**ARTICULO 33°. ACCIDENTE DE TRABAJO Y BAJA POR ENFERMEDAD Y OTRAS MEJORA SOCIALES****A) Complemento de incapacidad temporal**

En los casos de incapacidad temporal, fuera por contingencia común o por accidente laboral, la empresa abonará un complemento que garantice el 100 por 100 de todos los conceptos de la tabla salarial, desde el inicio de la incapacidad y mientras dure esta, excepto el plus de asistencia, que se estará a la redacción del mismo.

**B) Beneficios sociales**

La empresa, anualmente, abonará 30 Euros por hijo a cada uno de los trabajadores que justifiquen tener hijo/s matriculados en colegio público o concertado.

Por contraer Matrimonio o Pareja de Hecho debidamente justificada: 168'73 € en 2024 y 187, 47 € en 2025

Por nacimiento de hijo o adopción debidamente justificado: 168'73 € en 2024 y 187, 47 € en 2025.

Para aquellos trabajadores que acrediten tener hijos/as con discapacidad física o psíquica, se establece esta ayuda mensual, con un importe de 110 €/mes en 2024 y 220 €/mes en 2025.

Por jubilación anticipada o reglamentaria debidamente justificada: 2.335,58 € en 2024 y 2.566,77 € en 2025

**C) Prestamos**

La empresa destinará un máximo de 12.000 € € para préstamos personales sin intereses en favor de trabajador@s, que lo soliciten y cumplan el requisito de al menos un año de antigüedad. El importe máximo por préstamo/trabajador será de 600 €, y será devuelto en un máximo de 12 mensualidades, facultando la extinción de la relación laboral por cualquier causa, a la reclamación, por parte de la empresa, de una vez y en su solo pago, el importe que adeudado que restara. En caso de existir varias solicitudes, se estudiará las veces que lo hayan solicitado cada trabajador/a dando preferencia al que nunca lo solicitó o al que menos veces se le adjudicó

**D) Cesta de Navidad**

Al objeto de mantener tradiciones y clima laboral, a todo personal que esté de alta (contratado) a primeros de diciembre de cada año y cuente con una antigüedad mínima de 6 meses, se le obsequiará con una cesta de navidad, de un importe aproximado de 30 € para el 2024 y de 60 € para el 2025.

**ARTICULO 35° POLIZA DE SEGUROS.**

La Empresa suscribirá una póliza de seguro y responsabilidad civil para cubrir los siguientes riesgos de cada uno de los trabajadores en activo en el mes siguiente a la firma del presente texto:

- Fallecimiento o Gran Invalidez derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional : 20.800, 38 € en 2024 y 23.600,77 € en 2025
- Incapacidad total o absoluta derivada de Accidente de trabajo o enfermedad profesional: 19.300,38 € en 2024 y 23.600,77 € en 2025

En caso de fallecimiento, serán beneficiarios los herederos legales del trabajador.

En caso de incumplimiento, por parte de la empresa, de las obligaciones contenidas en el presente artículo, será la empresa la responsable de asumir el abono de las cantidades señaladas y que debían estar aseguradas.

**CAPITULO VI. FORMACIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****ARTICULO 36°. PLAN FORMATIVO.**

Los trabajadores tendrán derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad, que desarrollará la empresa dentro de su plan de formación, de acuerdo con los derechos de información y consulta de la representación de los trabajadores (delegado/s de personal).

En caso de formación obligatoria, se procurará dar en horario de trabajo, y si no fuera posible y tuviera que darse fuera de dicho horario, se compensará el tiempo de dicha formación en descanso equivalente.

**ARTICULO 37°. SALUD LABORAL**

1.- Se estará a lo dispuesto en la ley 31/ 1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de Noviembre de 1995), y las normas que la desarrollan.

2.- El Delegado de Prevención en la empresa será Delegado de Personal,

ello, de acuerdo con el Art. 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### ARTÍCULO 38º RECONOCIMIENTO MÉDICO.

1. - Todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, que será realizado en el primer trimestre del año. Dicho reconocimiento médico tendrá en cuenta las características del puesto de trabajo.

2. - A todos los trabajadores que por motivo de su trabajo corran el riesgo de enfermedad por contagio, según pueda establecer el protocolo de vigilancia de la salud de la empresa, se les facilitarán las vacunas correspondientes.

#### ARTÍCULO 39º. DELEGADO DE PREVENCIÓN.

Conforme a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

#### ARTÍCULO 40º. PRENDAS DE TRABAJO.

La ropa de trabajo, uniformes, etc. se ajustará a la normativa vigente y al cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y será adecuada a las funciones que realice cada trabajador.

La empresa en colaboración con el Delegado de Prevención determinará qué uniformes y ropa de trabajo, modelo y marca resulta más ventajosa para la Empresa en función de su resistencia, calidad, duración y seguridad. La ropa de trabajo deberá llevar siempre la marca CE, según se establece en la Directiva 83/ 189/ CEE del mes de Octubre de 1988.

La empresa proporcionará a los trabajadores dos equipos de ropa de trabajo completos al año por temporada, y siempre de acuerdo con el Delegado de Prevención, y se compondrá de:

Temporada de verano:

- Dos camisas de mangas cortas
- Dos pantalones cortos.
- Una gorra
- Un calzado apropiado y contemplando la L.P.R.L.

Temporada de invierno:

- Dos camisas de mangas largas.
- Dos pantalones de invierno.
- Un polar y un workshell binatural.
- Un calzado apropiado y contemplando la L.P.R.L.

El personal de la plantilla recibirá la ropa de verano en el mes de abril de cada año y la ropa de invierno se le entregará en el mes de octubre de cada año.

#### CAPÍTULO X. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.

#### ARTÍCULO 41º.- REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES: DELEGADOS DE PERSONAL

Conforme a la legislación vigente, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación, correspondiendo dicha representación en empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, a los DELEGADOS DE PERSONAL, que ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos.

Los delegados de personal tendrán competencia, en los términos legalmente establecidos, en las siguientes materias:

- a) Contratos de trabajo.
- b) Negociación colectiva.
- c) Sistemas de remuneración.
- d) Salud laboral.
- e) Clasificación profesional.
- f) Movilidad funcional y geográfica.
- g) Expedientes de crisis y regulación de empleo.
- h) Medidas disciplinarias.
- i) Huelga.
- j) Conocimiento de los balances contables que la empresa emita oficialmente.
- k) Y aquellos derechos que se recogen en la legislación vigente:

Garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Medios:

- a) Los delegados de personal tienen derecho a que la empresa disponga de un tablón de anuncios donde puedan publicar sus opiniones.
- b) Igualmente le debe facilitar, siempre que las características del centro lo permitan, un local adecuado, para realizar sus actividades.
- c) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de 28 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas serán acumulables de un

mes a otro. Los Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten, procederán previa comunicación a la dirección de la Empresa a la acumulación de horas en otro/os Delegado de Personal. Para disfrutar de dichas horas, deberán dejar la debida constancia. Deberán comunicarlo por escrito a la dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas excepto en los casos urgentes, en los cuales, se lo comunicarán el mismo día de su disfrute a la mayor brevedad de tiempo posible o dentro de las 48 horas siguientes.

Normas electorales

En todo lo referente a las normas de elección, composición, número, revocación y cese de los representantes de personal se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### ART. 42.- REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES: SECCIONES SINDICALES.

La representación sindical se articula a través de las secciones sindicales, y en el caso, por los delegados sindicales.

a) El personal afiliado a un sindicato podrá, en el ámbito o centro de trabajo, constituir secciones sindicales, de conformidad con los Estatutos del Sindicato, con las competencias legalmente establecidas, entre ellas: celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, recibir información que le remita su sindicato.

b) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos legalmente y de los que cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

1. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a la plantilla en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y lugar donde se garantice el acceso al mismo por parte del personal.

2. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

3. La utilización de un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

c) Conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los delegados sindicales, como representantes de las secciones sindicales con las prerrogativas y garantías que les reconoce el art. 10.3 de la citada LOLS, queda sujeta a los términos y requisitos señalados en su apartado 1.

d) Sin perjuicio de lo anterior, en el caso que la sección sindical corresponda a un sindicato que ostente un representación igual o superior al 66% dentro representación unitaria (delegados de personal, o comité de empresa en el caso), podrá designar un portavoz de la misma, que contará un día de permiso mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª: SUBROGACIÓN

Al término de la Concesión los trabajadores de la empresa saliente causarán alta en la nueva titular de la concesión o en su defecto en el propio Ayuntamiento, quienes respetarán todos los derechos, obligaciones y adscripción al puesto de trabajo que tenía la anterior empresa.

Se estará en lo dispuesto en el capítulo IX del Convenio del Sector de saneamiento público, Limpieza Viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013).

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª: IGUALDAD Y CODIGOS DE ACTUACIÓN.

##### A) PLAN DE IGUALDAD

Conforme a lo dispuesto en artículo 70.3 del Convenio del Sector de saneamiento público, Limpieza Viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013), al personal incluido en el presente convenio, en consideración a su pertenencia al Grupo Urbaser, S.A., le es de aplicación el II Plan de Igualdad de Urbaser, S.A.

##### B) PROTOCOLO DE ACOSO Y CODIGO DE ACTUACIÓN

En la misma consideración será de aplicación el II Protocolo de Acoso Laboral y Código de Actuación del Grupo Urbaser.

##### C) GÉNERO NEUTRO

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente convenio, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen, se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª: PERIODO ESTIVAL.

Dada la peculiar actividad desarrollada, directamente vinculada a la temporada de playas, la misma determina una mayor actividad y unas necesidades específicas durante el período estival, requiriendo una organización específica del trabajo, y el acuerdo alcanzado entre la representación de los trabajadores y la empresa en fecha 29 de abril de 2024, y dado su carácter excepcional al régimen general de jornada y su distribución horaria y vacaciones, las partes reconocen y ratifican dicho acuerdo, quedando incorporado al presente convenio.

Dicho acuerdo, con la aplicación de los incrementos generales pactados, se mantendrá de aplicación en el periodo estival de 2025.

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª: VERTIDOS

Si por necesidades del servicio por situación de vertido de emergencias, el trabajador tuviera que realizar sus funciones en dicho vertido, dentro de su jornada ordinaria, percibirá la cantidad de 103 €/por vertido en 2024 y 105,06 €/vertido, independientemente de la duración de las tareas.

Las horas extras motivadas por vertidos o situación de emergencia: a razón de 46,35 €/h para 2024 y 47,27 €

##### DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio colectivo se ratificará por el Ayuntamiento Pleno y se incorporará al pliego de condiciones que servirá de base y regirá en el proceso de adjudicación de la concesión administrativa para el servicio de Limpieza y Mantenimiento de Playas del término municipal de Algeciras.

## ANEXO I: TABLAS SALARIALES Y ANTIGÜEDAD 2024.

	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONSERVACION	PLUS. TOX.-PEN.-PEL.	PLUS CONVENIO	PLUS ASISTENCIA	COMPLEMENTO FIJO
ENCARGADO	1.631,55 €	139,08 €	42,67 €	88,91 €	207,55 €	41,64 €	104,00 €
OFICIAL ADM.	1.405,32 €	139,08 €	42,67 €	- €	207,55 €	41,64 €	104,00 €
ADMINISTRATIVO	1.281,95 €	139,08 €	42,67 €	- €	207,55 €	41,64 €	104,00 €
AUXILIAR ADMINIST.	1.223,36 €	139,08 €	42,67 €	- €	207,55 €	41,64 €	104,00 €
OFICIALCONDUCTOROFICIALMAQUINISTA	1.287,42 €	139,08 €	42,67 €	88,91 €	207,55 €	41,64 €	104,00 €
OFICIAL 1º OFICIAL OFICIAL MANT.	1.218,69 €	139,08 €	42,67 €	88,91 €	207,55 €	41,64 €	104,00 €
PEON ESPECIALIZADO	1.165,10 €	139,08 €	42,67 €	88,91 €	207,55 €	41,64 €	104,00 €
PEON	1.096,36 €	139,08 €	42,67 €	88,91 €	207,55 €	41,64 €	104,00 €

## ANTIGÜEDAD 2024

AÑOS	G. OPERARIOS	G. ADMINIST.	G. MANDOS	AÑOS	G. OPERARIOS	G. ADMINIST.	G. MANDOS
2 AÑOS	26,99 €	29,20 €	37,27 €	20 AÑOS	282,06 €	313,76 €	388,68 €
6 AÑOS	74,86 €	80,85 €	102,56 €	22 AÑOS	299,57 €	323,26 €	410,22 €
10 AÑOS	131,03 €	141,42 €	179,48 €	24 AÑOS	366,39 €	395,02 €	471,62 €
14 AÑOS	187,27 €	202,03 €	256,40 €	26 AÑOS	411,67 €	443,21 €	568,47 €
18 AÑOS	234,65 €	253,94 €	322,97 €	28 AÑOS	449,10 €	484,93 €	615,43 €

## ANEXO II: TABLAS SALARIALES Y ANTIGÜEDAD 2025

	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONSERVACION	PLUS. TOX.-PEN.-PEL.	PLUS CONVENIO	PLUS ASISTENCIA	COMPLEMENTO FIJO
ENCARGADO	1.664,18 €	141,87 €	43,53 €	90,69 €	211,70 €	42,48 €	106,08 €
OFICIAL ADM.	1.433,43 €	141,87 €	43,53 €	- €	211,70 €	42,48 €	106,08 €
ADMINISTRATIVO	1.307,59 €	141,87 €	43,53 €	- €	211,70 €	42,48 €	106,08 €
AUXILIAR ADMINIST.	1.247,83 €	141,87 €	43,53 €	- €	211,70 €	42,48 €	106,08 €
OFICIALCONDUCTOROFICIALMAQUINISTA	1.313,17 €	141,87 €	43,53 €	90,69 €	211,70 €	42,48 €	106,08 €
OFICIAL 1º OFICIAL OFICIAL MANT.	1.243,06 €	141,87 €	43,53 €	90,69 €	211,70 €	42,48 €	106,08 €
PEON ESPECIALIZADO	1.188,40 €	141,87 €	43,53 €	90,69 €	211,70 €	42,48 €	106,08 €
PEON	1.118,28 €	141,87 €	43,53 €	90,69 €	211,70 €	42,48 €	106,08 €

## ANTIGÜEDAD 2025

AÑOS	G. OPERARIOS	G. ADMINIST.	G. MANDOS	AÑOS	G. OPERARIOS	G. ADMINIST.	G. MANDOS
2 AÑOS	27,53 €	29,79 €	38,02 €	20 AÑOS	287,70 €	320,03 €	396,46 €
6 AÑOS	76,36 €	82,47 €	104,62 €	22 AÑOS	305,56 €	329,73 €	418,43 €
10 AÑOS	133,65 €	144,25 €	183,07 €	24 AÑOS	373,72 €	402,92 €	481,05 €
14 AÑOS	191,02 €	206,07 €	261,53 €	26 AÑOS	419,90 €	452,07 €	579,84 €
18 AÑOS	239,34 €	259,02 €	329,43 €	28 AÑOS	458,08 €	494,62 €	627,74 €

Firmas

Nº151.063

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

CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE PROMOCIÓN, FOMENTO SOCIOECONÓMICO Y FORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL

Expediente: 11/01/0228/2024

Fecha: 24/09/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: FRANCISCO JOSÉ GONZÁLEZ MESA

Código 11100122012012.

Visto el texto del Acta de Acuerdo de la Comisión de 17-02-21 relativo al CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE FOMENTO SOCIO-ECONÓMICO Y FORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL (CÁDIZ), aprobado el 21-12-2023 en sesión ordinaria por el Consejo Rector de la Agencia Pública Administrativa Local Instituto Municipal de Promoción y Fomento del Ayuntamiento de Puerto Real (IMPRO), presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 20-09-2024, 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 Acta de Acuerdo de la Comisión de 17-02-21 relativo al CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL

INSTITUTO MUNICIPAL DE FOMENTO SOCIO-ECONÓMICO Y FORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL (CÁDIZ), 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 24 de septiembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, DANIEL SANCHEZ ROMÁN. Firmado.

D. SEBASTIÁN PIZARRO COLORADO, SECRETARIO ACCIDENTAL DE LA AGENCIA PÚBLICA ADMINISTRATIVA LOCAL, INSTITUTO MUNICIPAL DE PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL (IMPRO).

## CERTIFICO

Que el Consejo Rector de la Agencia Pública Administrativa Local, Instituto Municipal de Promoción y Fomento del Ayuntamiento de Puerto Real (IMPRO), en sesión ordinaria celebrada el día 21 de diciembre de 2023, adoptó en el orden del día los siguientes acuerdos:

Punto Tercero.- Aprobación del acuerdo de 17 de febrero de 2021 recogido en acta de la Comisión de interpretación, seguimiento y valoración del convenio de IMPRO.

D. Antonio J. Romero Alfaro, Vicepresidente de la APAL Instituto Municipal de Promoción y Fomento del Ayuntamiento de Puerto Real, a su Consejo Rector.

## EXPONE:

Constatándose por los integrantes de la Comisión de interpretación, seguimiento y valoración del convenio que la redacción de los artículos 38 y 39 del vigente convenio colectivo puede dar origen a diversas interpretaciones respecto a las garantías que deben quedar cubiertas por el seguro, con fecha 17 de febrero de 2021 se reúne aquella, adoptándose el acuerdo de dar una nueva redacción al artículo 39 en consonancia con la redacción del artículo 38.

A la vista del expediente y de los informes que lo conforman, y de acuerdo con lo establecido en los estatutos del IMPRO y en el artículo 5 del "CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL

DE PROMOCIÓN, FOMENTO SOCIOECONÓMICO y FORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL”, esta Vicepresidencia

PROPONE:

Primero.- Que por el Consejo Rector del IMPRO se apruebe el acuerdo adoptado el 17 de febrero de 2021 por la Comisión de interpretación, seguimiento y valoración del convenio Colectivo del IMPRO recogido en el acta de la misma que se anexa a esta propuesta, dándose una nueva redacción al Artículo 39, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 39. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

El IMPRO concertará un seguro de vida y accidentes para todos los trabajadores y con las siguientes garantías para cada uno de ellos:

- Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 12.020,24 eur.
- Muerte Natural: 12.020,24 eur.
- Muerte por accidente: 24.040,48 eur.
- Muerte por accidente de circulación: 36.060,73 eur.

Segundo.- Aprobar su entrada en vigor con carácter retroactivo desde el 17 de febrero de 2021, fecha en la que fue adoptado por la Comisión de interpretación, seguimiento y valoración del convenio Colectivo del IMPRO.

Tercero.- Dar cuenta de la Resolución adoptada al Pleno de la Corporación.

Cuarto.- Notificar la Resolución adoptada a los trabajadores del IMPRO. Se aprueba la propuesta de la Vicepresidencia del IMPRO en todos sus puntos por unanimidad de los miembros presentes del Consejo Rector.

Y para que conste y surta sus efectos, expido y firmo la presente en la fecha señalada en la firma electrónica de orden y con el visto bueno de la Sra. Presidenta.

08/01/2024. Sebastián Pizarro Colorado. Firmado. 09/01/2024. Vº Bº LA PRESIDENTA, Aurora Salvador Colorado. Firmado. **Nº 151.714**

## ADMINISTRACION LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE BARBATE

#### ANUNCIO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria y pública celebrada el día 4 de septiembre de 2024, adoptó el siguiente acuerdo en su parte resolutoria:

“PRIMERO.- Aprobar el PROYECTO DE ACTUACIÓN EN SUELO NO URBANIZABLE PARA LA AMPLIACIÓN DEL CAMPAMENTO DE TURISMO PINAR DE SAN JOSÉ sito en ZAHORA de este término municipal, promovido por D. PATRICIO CASTRO MORILLO EN REPRESENTACIÓN DE “HECAMO DE TURISMO, S.L..”.

SEGUNDO.- La aprobación supone que se deberá abonar en concepto de prestación compensatoria el equivalente al diez por ciento del importe de la inversión, que se devengará con ocasión del otorgamiento de la licencia de obras, así como asegurar la prestación de garantía por cuantía del diez por ciento del importe de la amortización de la inversión para cubrir los gastos que puedan derivarse de incumplimientos e infracciones, así como los resultantes, en su caso, de las labores de restitución de los terrenos, según dispone el art. 52.4 y 5 de la LOUA.

TERCERO.- Instar al promotor para que solicite en el plazo máximo de un año licencia urbanística y de actividad, para lo que previamente deberá obtener la Autorización Ambiental Unificada, así como cumplir con los condicionados de los informes sectoriales obrantes en el expediente. (Medioambiente, Ordenación del Territorio y Turismo).

CUARTO.- Publicar esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, en la sede electrónica de este Ayuntamiento y en el portal de transparencia, y dar cuenta de la misma a las Consejerías competentes en materia de urbanismo, turismo y medioambiente.”

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 43 de la LOUA.

Veinticuatro de septiembre de dos mil veinticuatro. EL CONCEJAL-DELEGADO DE URBANISMO. Fdo.- Luis M. Caro Alvarado.

**Nº 149.538**

### AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA

LA SECRETARIA GENERAL ACCTAL. DEL AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA (CÁDIZ)

CERTIFICO:

Que por AYUNTAMIENTO PLENO, en sesión ordinaria celebrada el DIECINUEVE DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTICUATRO, se adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

PUNTO OCTAVO.- PROPUESTA RESOLUTIVA DE LA ALCALDÍA PRESIDENCIA SOBRE LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PARCIAL DE LOS CONCEJALES.(AL).

El Pleno por nueve votos a favor (6 UxCh y 3 IU) y 4 abstenciones (2 PP y 2 Vox) y 4 votos en contra (4 PSOE), acordó aprobar la propuesta con el siguiente tenor literal:

“Con fecha 23.06.2023 en sesión plenaria de organización de la nueva Corporación municipal (art. 38 del ROF), habiendo sido modificado por acuerdo en la sesión extraordinaria celebrada el 10.10.2023, punto tercero del orden del día, aprobando las siguientes dedicaciones:

PRIMERO.- Modificar el acuerdo plenario de fecha 23 de junio de 2023 sobre los miembros de la corporación municipal que ejercerán sus funciones en régimen de Dedicación exclusiva en el siguiente sentido:

1.- Alcaldía Presidencia, que le corresponde el Área General de la Presidencia y Relaciones Institucionales integrada por Gobierno y Organización, Seguridad Ciudadana, Costa Ballena, Puerto Chipiona sin perjuicio de cualquier otra competencia que no haya sido objeto de delegación en virtud de lo dispuesto en el

artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y demás normativa estatal y autonómica percibiendo una retribución bruta anual de 55.800,00 €, distribuida en 14 pagas.

2.- Primer Teniente de Alcalde a las que se le atribuye las Delegaciones de Hacienda, Contratación y Patrimonio, Personal, Agricultura y Pesca, Planificación Integral, Deportes, Parques y Jardines y Nuevas Tecnologías percibiendo una retribución bruta anual de 37.479,40 €, distribuida en 14 pagas.

3.- Segundo Teniente de Alcalde a las que se le atribuye las Delegaciones de Comercio, Participación Ciudadana, Servicios Sociales (Bienestar Social, Igualdad, Políticas del mayor, Infancia y dependencia) y Fomento Económico percibiendo una retribución bruta anual de 37.479,40 €, distribuida en 14 pagas.

4.- Tercer Teniente de Alcalde a las que se le atribuye las Delegaciones de Servicios Municipales y Cementerio percibiendo una retribución bruta anual de 37.479,40 €, €, distribuida en 14 pagas.

5.- Cuarto Teniente de Alcalde a las que se le atribuyen las Delegaciones de Urbanismo, Vivienda, Empresa Municipal Caepionis S.L. y Protección Civil, percibiendo una retribución bruta anual de 37.479,40 € distribuida en 14 pagas.

6.- Quinto Teniente de Alcalde a las que se le atribuye las delegaciones de Turismo, Fiestas y Juventud percibiendo una retribución bruta anual de 37.479,40 € distribuida en 14 pagas.

7.- Concejal Delegado de Educación, Actividades económicas y empresariales y Sanidad percibiendo una retribución bruta anual de 36.932,00 € distribuida en 14 pagas.

SEGUNDO.- Modificar el acuerdo plenario de fecha 23 de junio de 2023 sobre los miembros de la corporación municipal que ejercerán sus funciones en régimen de Dedicación parcial, en el siguiente sentido:

1.- Concejal Delegado de Cultura, Medio Ambiente, Comunicación y Bienestar animal con un 75% de dedicación percibiendo una retribución bruta anual de 27.699,00 €, distribuida en 14 pagas.

2.- Concejal Delegado de Playas, Plan Integral de Limpieza, Plan Municipal de Aparcamientos y Promoción de la Ciudad (Plan Estratégico y Agenda Urbana 2030) con un 75% de dedicación percibiendo una retribución bruta anual de 27.699,00 €, distribuida en 14 pagas.

3.- Portavocía de los Grupos Políticos Municipales debidamente constituidos con un 66% de la jornada establecida para el personal del Ayuntamiento de Chipiona con una retribución anual de 24.375,12 €, distribuida en 14 pagas cada uno.”

Visto el Informe favorable de la Secretaría General. nº 165 y 166/2024 de fecha 09.09.2024 e informe de Intervención de Fondos de fecha 11.09.2024

Visto el Informe favorable de la Intervención de fondos de fecha 11.09.2024 sobre consignación presupuestaria se concluye que es existe consignación suficiente en el actual presupuesto prorrogado para el ejercicio 2024, por tratarse de la modificación en el reparto de las dedicaciones exclusivas y parciales

Visto que el artículo 75 de la Ley 7/1985 de 2 de Abril reguladora de Bases de Régimen Local, y los artículos 13 y ss. del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen jurídico de las Entidades Locales señalan que “Los miembros de la Corporaciones Locales percibirán retribuciones por el ejercicio de sus cargos cuando los desempeñen con dedicación parcial o exclusiva, en cuyo caso, serán dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, asumiendo las Corporaciones el pago de las cuotas empresariales que correspondan”.

Considerando que el límite máximo de los cargos públicos que pueden ser desempeñados en dedicación exclusiva conforme al art. 75 ter de la LRBRL es de SIETE (7) “f) En Ayuntamientos de Municipios con población comprendida entre 15.001 y 20.000 habitantes, los miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva no excederá de siete”.

Visto que no se modifica el número de dedicaciones, sino el reparto de dedicaciones exclusivas y parciales existentes, en consecuencia, SE PROPONE AL PLENO DE LA CORPORACIÓN LA ADOPCIÓN DEL SIGUIENTE ACUERDO:

PRIMERO.- Modificar el acuerdo plenario de fecha 10 de octubre de 2023 sobre los siguientes miembros de la corporación municipal que ejercerán sus funciones en régimen de Dedicación exclusiva en el siguiente sentido:

- Concejal Delegado de Playas, Plan Integral de Limpieza, Plan Municipal de Aparcamientos y Promoción de la Ciudad (Plan Estratégico y Agenda Urbana 2030) percibiendo una retribución bruta anual de 36.932,00 € distribuida en 14 pagas, en dedicación exclusiva desde el 1 de octubre de 2024 hasta la finalización de la legislatura.

SEGUNDO.- Modificar el acuerdo plenario de fecha 10 de octubre de 2023 sobre los siguientes miembros de la corporación municipal que ejercerán sus funciones en régimen de Dedicación parcial, en el siguiente sentido:

- Concejal Delegado de Educación, Actividades económicas y empresariales y Sanidad con un 75% de dedicación percibiendo una retribución bruta anual de 27.699,00 €, distribuida en 14 pagas, desde el 1 de octubre de 2024 hasta el 30 de septiembre de 2025.

TERCERO.- Modificar el alta en el Régimen General de la Seguridad Social a los miembros de la Corporación que desempeñen sus cargos en régimen de dedicación exclusiva o parcial, asumiendo la Corporación el pago de las cuotas empresariales que correspondan.

CUARTO.- Los derechos económicos del régimen de dedicación exclusiva y parcial tendrán efectos retroactivos a partir de la fecha de firma del decreto de delegación de competencias del Sr. Alcalde Presidente a favor de los concejales delegados y desempeño efectivo del cargo.

QUINTO.- Estas retribuciones se actualizarán anualmente en el porcentaje fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de los funcionarios experimentando los incrementos o detrimentos que afecten a éstos.

SEXTO.- El presente acuerdo se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, Sede Electrónica y en el Tablón electrónico de la Corporación.”

Y para que así conste, expido la presente, haciendo la advertencia de que el acta aún no ha sido aprobada, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación de la misma (art. 206 del R.O.F.R.J.C.L.), y con el Vº. Bº. del Sr. Alcalde Presidente, a fecha de la firma electrónica.

23/09/24. La Secretaria Accidental, María Luisa González Zarazaga. Firmado. 24/09/24. Vº Bº El Alcalde Presidente, Luis Mario Aparcero Fernández de Retana. Firmado. N° 151.612

### AYUNTAMIENTO DE TREBUJENA ANUNCIO

Expdte: 2022/1611/002. Por Acuerdo de Junta de Gobierno Local, en Sesión ordinaria de fecha 25 de septiembre de 2024, una vez concluido el procedimiento selectivo, se han efectuado la contratación como personal laboral fijo de:

Doña María Dolores Morales Caro con D.N.I.: \*\*\*9694\*\*, Doña Dionisia Cabrera Cala con D.N.I.: \*\*\*6309\*\*, Doña Ana María Ángel Silva con D.N.I.: \*\*\*9981\*\*, Doña Ana María Marín Fernández con D.N.I.: \*\*\*3014\*\*, Doña Josefa Tejero Valderas con D.N.I.: \*\*\*6175\*\*, Doña María Mar Vega Parra con D.N.I.: \*\*\*2526\*\*, Doña María Jesús Galán Núñez con D.N.I.: \*\*\*6176\*\*, Doña Francisca Luza Campos con D.N.I.: \*\*\*0645\*\*, Doña Yolanda Luza Barrera con D.N.I.: \*\*\*0314\*\*, Doña Dolores Ruíz Durán con D.N.I.: \*\*\*2154\*\*, Antonia Sánchez García con D.N.I.: \*\*\*5013\*\*, Doña Josefa Varela Caro con D.N.I.: \*\*\*3584\*\*, Doña Josefa Bustillos Hedrera con D.N.I.: \*\*\*9433\*\*, Doña María Dolores Campos Galán con D.N.I.: \*\*\*3639\*\*, Doña María Desire Sánchez Báez con D.N.I.: \*\*\*2320\*\*, Doña Rocío Domínguez Parra con D.N.I.: \*\*\*9112\*\*, Doña María Dolores Vega Parra con D.N.I.: \*\*\*0293\*\* y Doña Cesarea Cabrera Villagrán con D.N.I.: \*\*\*1850\*\* para cubrir en propiedad dieciocho plazas de Auxiliar Dependencia Grupo Profesional: Auxiliar Grupo: C2.

Lo que se hace público a los efectos de la Base Novena que rige la Convocatoria del proceso selectivo de personal laboral y la normativa aplicable en las Bases para la Estabilización del Empleo Público Temporal en el Ayuntamiento de Trebujena publicadas en el BOP Cádiz número 238 de 15 de diciembre de 2022, conforme a la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

En Trebujena, a 26/09/2024. EL ALCALDE, Ramón Galán Oliveros. Firmado. N° 151.649

### AYUNTAMIENTO DE TREBUJENA ANUNCIO

Expdte: 2022/1611/002. Por Acuerdo de Junta de Gobierno Local, en Sesión ordinaria de fecha 25 de septiembre de 2024, una vez concluido el procedimiento selectivo, se han efectuado la contratación como personal laboral fijo de:

Don José Villagrán Cordero con D.N.I.: \*\*\*6385\*\* para cubrir en propiedad una plaza de Oficial Electricista Grupo Profesional: Personal de Oficios Grupo: C2.

Lo que se hace público a los efectos de la Base Novena que rige la Convocatoria del proceso selectivo de personal laboral y la normativa aplicable en las Bases para la Estabilización del Empleo Público Temporal en el Ayuntamiento de Trebujena publicadas en el BOP Cádiz número 238 de 15 de diciembre de 2022, conforme a la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

En Trebujena, a 26/09/2024. EL ALCALDE, Ramón Galán Oliveros. Firmado. N° 151.656

### AYUNTAMIENTO DE TREBUJENA ANUNCIO

Expdte: 2022/1611/002. Por Acuerdo de Junta de Gobierno Local, en Sesión ordinaria de fecha 25 de septiembre de 2024, una vez concluido el procedimiento selectivo, se han efectuado la contratación como personal laboral fijo discontinuo de:

Don Miguel Báez Caro con D.N.I.: \*\*\*3215\*\* y Doña Rocío García García con D.N.I.: \*\*\*9608\*\*, para cubrir en propiedad dos plazas de Monitor/a Socorrista, Grupo Profesional: Personal de Oficios Grupo: AP.

Lo que se hace público a los efectos de la Base Novena que rige la Convocatoria del proceso selectivo de personal laboral y la normativa aplicable en las Bases para la Estabilización del Empleo Público Temporal en el Ayuntamiento de Trebujena publicadas en el BOP Cádiz número 238 de 15 de diciembre de 2022, conforme a la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

En Trebujena, a 26/09/2024. EL ALCALDE, Ramón Galán Oliveros. Firmado. N° 151.662

### AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE

El Sr. Alcalde-Presidente del Ilustre Ayuntamiento de San Roque, D. Juan Carlos Ruiz Boix, en uso de las facultades conferidas por el artículo 21 de la Ley 7/1.985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, ha resuelto dictar con esta fecha el siguiente:

#### DECRETO

VISTAS Las solicitudes presentadas por los aspirantes para la provisión de una plaza de Operario, personal laboral fijo (Anexo XLI) incluida en el proceso extraordinario de Consolidación y Estabilización de Empleo Temporal (Ley 20/2021).

VISTAS Las Bases que han de regir la convocatoria para la provisión de personal funcionario de carrera y personal laboral fijo de las plazas incluidas en el proceso extraordinario de consolidación y estabilización de empleo temporal, que establece los requisitos necesarios para optar a la convocatoria de una plaza de Operario personal laboral fijo (Anexo XLI), publicadas en el BOP de Cádiz n.º 45, de fecha 09/03/2023, así como modificación de las mismas publicadas en el BOP de Cádiz n.º 67, de fecha 12/04/2023.

VISTA: La base 5ª de las Bases citadas anteriormente, que establece el plazo de presentación de solicitudes y la documentación que los interesados deben adjuntar a la misma.

Por el presente vengo en disponer:

Primero.- Aprobar la lista provisional de admitidos y excluidos.

Segundo.- La lista provisional certificada de los aspirantes admitidos y excluidos, se encuentra expuesta al público en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de San Roque, y en el tablón de anuncios electrónico y en el portal de transparencia al que se accede a través del enlace [www.sanroque.es](http://www.sanroque.es), concediendo un plazo de 10 días hábiles para la subsanación de los defectos que se indican en la misma.

Tercero.- El plazo de subsanación de 10 días hábiles, se contará a partir del día siguiente de la publicación del presente decreto en el BOP de Cádiz, de acuerdo con la base 5ª de las Bases que han de regir la convocatoria para la provisión de personal funcionario de carrera y personal laboral fijo de las plazas incluidas en el proceso extraordinario de consolidación y estabilización de empleo temporal en la categoría de Operario personal laboral (Anexo XLI).

Cuarto.- Quedan excluidas de forma definitiva todas las solicitudes presentadas fuera de plazo, y todas las solicitudes a las que los aspirantes no han adjuntado ninguna documentación para acreditar los requisitos establecidos en la base 3, contraviniendo por lo tanto la base 4 de las Bases que han de regir la convocatoria para la provisión de personal funcionario de carrera y personal laboral fijo de las plazas incluidas en el proceso extraordinario de consolidación y estabilización de empleo temporal en la categoría de Operario personal laboral (Anexo XLI).

En San Roque, a 19/09/2024. El Alcalde del Ilustre Ayuntamiento de San Roque, Juan Carlos Ruiz Boix. Firmado. 20/09/2024. La Secretaria General, Ana Núñez de Cossío. Firmado. N° 151.669

### AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION ANUNCIO

#### LISTA DEFINITIVA ADMITIDOS Y EXCLUIDOS

#### CUATRO PLAZAS DE PSICÓLOGO/A ESTABILIZACIÓN

Con fecha 05 de septiembre de 2024 el Primer Teniente de Alcalde, Delegado del Área de Desarrollo Estratégico y Servicios Públicos del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, ha dictado Decreto, inscrito en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía al número 03384/2024, del siguiente tenor literal:

“Visto Decreto de Alcaldía n.º 02914/2024 de 26 de Julio de 2024 aprobando listado definitivo de admitido y excluidos para la selección de cuatro plazas de Psicólogo/a , para la Oferta excepcional de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal (2021) mediante el procedimiento de concurso de méritos , las cuales fueron aprobadas por Resolución de esta Alcaldía n.º 4463/22, de 17 de Noviembre.

Transcurrido el plazo de presentación de alegaciones, se considera oportuno aprobar la lista definitiva de admitidos y excluidos.

Y de conformidad con lo dispuesto en la Base cuarta de la convocatoria y en virtud del artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y del art. 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

#### RESUELVO:

Primero.- Aprobar la siguiente lista definitiva de admitidos y excluidos para la selección de cuatro plazas de Psicólogo/a por concurso de méritos pertenecientes a la Oferta excepcional de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal (2021) ADMITIDOS:

	Apellido	Nombre	DNI/NIE
1.	ARAGON LABORIE	ELENA	***5443**
2.	CALVENTE CANO	MANUEL	***5177**
3.	CARNICE MUR	MARIA DEL MAR	***3429**
4.	CASADO RODRÍGUEZ	GEMMA MARIA	***4886**
5.	CORRAL SERRANO	DESIREE	***2272**
6.	CORRALES CORDÓN	JOSE LUIS	***3452**
7.	COUÑAGO LUQUE	ISABEL MARIA	***3759**
8.	DOMÍNGUEZ GIL	ANA LOURDES	***8761**
9.	EXPÓSITO VALERA	EVA CAPILLA	***1720**
10.	FERREIRO NÚÑEZ	GLORIA	***9112**
11.	FUENTES RAMÍREZ	ANDREA	****8864*
12.	PÉREZ HERRERA	GLORIA	***4994**
13.	PÉREZ VALLE	ANTONIA DEL PILAR	***0626**
14.	RUBATTINO CONCEPCION	ROGERVAN ROLANDO	***2270**
15.	RUIZ CANO	ANA MARIA	***4974**
16.	VEGA POZO	CRISTINA	***0361**

#### EXCLUIDOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	MOTIVO
1	DUMAS GARCÍA MARIA ISABEL	***3690**	Según Disposición Adicional trigésimo séptima de la ley 5/2023 de 7 de junio de Función Pública de Andalucía

Segundo.- Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, y en la página web corporativa ([www.lalineas.es](http://www.lalineas.es)).



Tercero.- Comunicar la fecha prevista para el inicio de las pruebas, concretamente, el concurso de méritos el día 29 de Octubre , a las 9,00 horas, en la sala de la 1ª planta del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción.

Cuarto.- Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre de la presente Resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42 del RD 2568/1986, de 28 de noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.””””

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción a 22 de septiembre de 2024. EL ALCALDE.

Fdo. Jose Juan Franco Rodríguez. DOY FE, LA SECRETARIA GRAL. Fdo. Carmen Rocío Ramírez Bernal.

Nº 151.677

**AYUNTAMIENTO DE ZAHARA DE LA SIERRA**  
ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Por resolución de Alcaldía n.º 705/2024 de fecha 25/09/2024 se aprobó la lista provisional de admitidos y excluidos de dos plazas de Técnico/a de turismo convocadas por el Ayuntamiento de Zahara.

Grupo	B
Denominación	Técnico/a de turismo
Nº de vacantes	2

RELACIÓN DE ASPIRANTES ADMITIDOS/AS:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
AGUILAR PARODI, LUIS MIGUEL	**0837***
ATIENZA GALVÁN, IVÁN	**6312***
CALLE GÓMEZ, CARLOS JOSÉ	**6057***
CONTRERAS FUENTES, YENIFER	**8921***
CONTRERAS SARMIENTO, ALICIA	**6061***
COZAR NIETO, ÁGUEDA	**0867***
GARCÍA GALVÁN, NEREA	**6062***
GARCÍA JIMÉNEZ, MANUEL	**3245***
GUERRERO CHOFLE, JOSÉ ANTONIO	**6033***
GUERRERO CHOFLE, MARÍA	**6033***
GUERRERO PINEDA, ANA	**6065***
GODOY HERNÁNDEZ, PATRICIA	**0977***
GONZÁLEZ REY, MARCARENA	**2824***
HERNÁNDEZ CASTRO, ARÁNZA ZU	**9336***
MILLÁN LUNA, FRANCISCO JAVIER	**6156***
PÉREZ RIVAS, ANA	**5251***
PINEDA GARCÍA, REMEDIOS	**5791***
SARMIENTO LINARES, FRANCISCO JAVIER	**1555***
SENDÓN NICOLAU, ELENA	**4440***
VELA CONDE, MARTA	**6160***
YANES VALERO, EUGENIO ÁNGEL	**2949***

Publicar la relación provisional de admitidos y excluidos en el en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y exponerlas en el tablón de anuncios y página web del Ayuntamiento, concediéndose un plazo de 10 días hábiles para la subsanación de deficiencias.

26/09/2024. EL ALCALDE. Fdo.: SANTIAGO GALVAN GOMEZ.

Nº 151.701

**AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE**

El Sr. Alcalde-Presidente del Ilustre Ayuntamiento de San Roque, D. Juan Carlos Ruiz Boix, en uso de las facultades conferidas por el artículo 21 de la Ley 7/1.985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, ha resuelto dictar con esta fecha el siguiente:

DECRETO

VISTAS Las solicitudes presentadas por los aspirantes para la provisión de quince plazas de Operario I, personal laboral fijo (Anexo XXXVIII) incluidas en el proceso extraordinario de Consolidación y Estabilización de Empleo Temporal (Ley 20/2021).

VISTAS Las Bases que han de regir la convocatoria para la provisión de personal funcionario de carrera y personal laboral fijo de las plazas incluidas en el proceso extraordinario de consolidación y estabilización de empleo temporal, que establece los requisitos necesarios para optar a la convocatoria de quince plazas de Operario I, personal laboral fijo (Anexo XXXVIII), publicadas en el BOP de Cádiz n.º 45, de fecha 09/03/2023, así como modificación de las mismas publicadas en el BOP de Cádiz n.º 67, de fecha 12/04/2023.

VISTA: La base 5ª de las Bases citadas anteriormente, que establece el plazo de presentación de solicitudes y la documentación que los interesados deben adjuntar a la misma.

Por el presente vengo en disponer:

Primero.- Aprobar la lista provisional de admitidos y excluidos.

Segundo.- La lista provisional certificada de los aspirantes admitidos y excluidos, se encuentra expuesta al público en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de San Roque, y en el tablón de anuncios electrónico y en el portal de transparencia al que se accede a través del enlace [www.sanroque.es](http://www.sanroque.es), concediendo un plazo de 10 días hábiles para la subsanación de los defectos que se indican en la misma.

Tercero.- El plazo de subsanación de 10 días hábiles, se contará a partir del día siguiente de la publicación del presente decreto en el BOP de Cádiz, de acuerdo con la base 5ª de las Bases que han de regir la convocatoria para la provisión de personal funcionario de carrera y personal laboral fijo de las plazas incluidas en el proceso extraordinario de consolidación y estabilización de empleo temporal en la categoría de Operario I personal laboral fijo (Anexo XXXVIII).

Cuarto.- Quedan excluidas de forma definitiva todas las solicitudes presentadas fuera de plazo, y todas las solicitudes a las que los aspirantes no han adjuntado ninguna documentación para acreditar los requisitos establecidos en la base 3, contraviniendo por lo tanto la base 4 de las Bases que han de regir la convocatoria para la provisión de personal funcionario de carrera y personal laboral fijo de las plazas incluidas en el proceso extraordinario de consolidación y estabilización de empleo temporal en la categoría de Operario I personal laboral fijo (Anexo XXXVIII).

En San Roque, a 19/09/2024. El Alcalde del Ilustre Ayuntamiento de San Roque, Juan Carlos Ruiz Boix. Firmado. 20/09/2024. La Secretaria General, Ana Núñez de Cossío. Firmado.

Nº 151.713

**AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION**  
ANUNCIO

LISTA DEFINITIVA ADMITIDOS Y EXCLUIDOS  
UNA PLAZA ORIENTADOR/A ESTABILIZACIÓN

Con fecha 05 de septiembre de 2024 el Primer Teniente de Alcalde, Delegado del Área de Desarrollo Estratégico y Servicios Públicos del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, ha dictado Decreto, inscrito en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía al número 03364/2024, del siguiente tenor literal:

“””Visto Decreto de Alcaldía n.º 03014/2024 de 31 de Julio de 2024 aprobando listado definitivo de admitido y excluidos para la selección de una plaza de Orientador/a , para la Oferta excepcional de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal (2021) mediante el procedimiento de concurso de méritos , las cuales fueron aprobadas por Resolución de esta Alcaldía n.º 4463/22, de 17 de Noviembre.

Transcurrido el plazo de presentación de alegaciones, se considera oportuno aprobar la lista definitiva de admitidos y excluidos.

Y de conformidad con lo dispuesto en la Base cuarta de la convocatoria y en virtud del artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y del art. 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

RESUELVO:

Primero.- Aprobar la siguiente lista definitiva de admitidos y excluidos para la selección de una plaza de Orientador/a por concurso de méritos pertenecientes a la Oferta excepcional de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal (2021)

	Apellido	Nombre	DNI/NIE
1.-	ARIAS SALIDO	MIGUEL ANGEL	***6526**
2.-	BAO PAREDES	MARIA ANTONIA	***3718**
3.-	CANTERO GÁLVEZ	ZARA	***6619**
4.-	CARAVACA VÁZQUEZ	LUIS ALFONSO	***6162**
5.-	CHESA GARCÍA	JAVIER	***6050**
6.-	CORRALES CORDÓN	JOSE LUIS	***3452**
7.-	CRUZ GIL	ANA MARIA	***8845**
8.-	DIAZ CABELLO	ANA	***0727**
9.-	DOMÍNGUEZ LÓPEZ	JOANA	***4561**
10.-	ESPINAR CAMPOS	ROCIO	***5330**
11.-	FALCÓN FERNÁNDEZ	MARIA SONIA	***3200**
12.-	FERNÁNDEZ MORALES	MARIA DEL CARMEN	***8659**
13.-	FERREIRO NUÑEZ	GLORIA	***9112**
14.-	GARCÍA GRECIANO	ALICIA MARIA	***0185**
15.-	GARCÍA-PAREDES MARTÍNEZ	MARTA	***5926**
16.-	JIMENEZ FALCÓN	ALEJANDRO	***6189**
17.-	MESA GARCÍA	CRISTINA	***2996**
18.-	MESA RAMOS	BLANCA MARIA	***8627**
19.-	ORTEGA AGUILAR	LOIDA	***5531**
20.-	PÉREZ PÉREZ	ANA MARIA	***4449**
21.-	PÉREZ ROMERO	LORENZO	***5423**
22.-	PÉREZ VALLE	ANTONIA DEL PILAR	***0626**
23.-	RODRÍGUEZ-BRISO PÉREZ	MARIA JESUS	***5077**
24.-	RUBATTINO CONCEPCION	ROGERVAN ROLANDO	***2270**
25.-	SANTOS GONZÁLEZ	PABLO	***8804**
26.-	VACA BLANCO	ESPERANZA	***7905**

## EXCLUIDOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	MOTIVO
1	DUMAS GARCÍA MARIA ISABEL	***3690**	Según Disposición Adicional trigésimo séptima de la ley 5/2023 de 7 de junio de Función Pública de Andalucía

Segundo.- Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, y en la página web corporativa (www.lalineas.es).

Tercero.- Comunicar la fecha prevista para el inicio de las pruebas, concretamente, el concurso de méritos el día 24 de Octubre, a las 9,00 horas, en la sala de la 1º planta del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción.

Cuarto.- Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre de la presente Resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42 del RD 2568/1986, de 28 de noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales. \*\*\*\*\*

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción a 20 de septiembre de 2024. EL ALCALDE.

Fdo. Jose Juan Franco Rodríguez. 22 de septiembre de 2024. DOY FE, LA SECRETARIA GRAL. Fdo. Carmen Rocío Ramírez Bernal.

Nº 151.754

## AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE

El Sr. Alcalde-Presidente del Ilustre Ayuntamiento de San Roque, D. Juan Carlos Ruiz Boix, en uso de las facultades conferidas por el artículo 21 de la Ley 7/1.985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, ha resuelto dictar con esta fecha el siguiente:

## DECRETO

VISTAS Las solicitudes presentadas por los aspirantes para la provisión de veintinueve plazas de Operario III, personal laboral fijo (Anexo XL) incluidas en el proceso extraordinario de Consolidación y Estabilización de Empleo Temporal (Ley 20/2021).

VISTAS Las Bases que han de regir la convocatoria para la provisión de personal funcionario de carrera y personal laboral fijo de las plazas incluidas en el proceso extraordinario de consolidación y estabilización de empleo temporal, que establece los requisitos necesarios para optar a la convocatoria de veintinueve plazas de Operario III, personal laboral fijo (Anexo XL), publicadas en el BOP de Cádiz n.º 45, de fecha 09/03/2023, así como modificación de las mismas publicadas en el BOP de Cádiz n.º 67, de fecha 12/04/2023.

VISTA: La base 5ª de las Bases citadas anteriormente, que establece el plazo de presentación de solicitudes y la documentación que los interesados deben adjuntar a la misma.

Por el presente vengo en disponer:

Primero.- Aprobar la lista provisional de admitidos y excluidos.

Segundo.- La lista provisional certificada de los aspirantes admitidos y excluidos, se encuentra expuesta al público en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de San Roque, y en el tablón de anuncios electrónico y en el portal de transparencia al que se accede a través del enlace www.sanroque.es, concediendo un plazo de 10 días hábiles para la subsanación de los defectos que se indican en la misma.

Tercero.- El plazo de subsanación de 10 días hábiles, se contará a partir del día siguiente de la publicación del presente decreto en el BOP de Cádiz, de acuerdo con la base 5ª de las Bases que han de regir la convocatoria para la provisión de personal funcionario de carrera y personal laboral fijo de las plazas incluidas en el proceso extraordinario de consolidación y estabilización de empleo temporal en la categoría de Operario III personal laboral fijo (Anexo XL).

Cuarto.- Quedan excluidas de forma definitiva todas las solicitudes presentadas fuera de plazo, y todas las solicitudes a las que los aspirantes no han adjuntado ninguna documentación para acreditar los requisitos establecidos en la base 3, contraviniendo por lo tanto la base 4 de las Bases que han de regir la convocatoria para la provisión de personal funcionario de carrera y personal laboral fijo de las plazas incluidas en el proceso extraordinario de consolidación y estabilización de empleo temporal en la categoría de Operario III personal laboral fijo (Anexo XL).

En San Roque, a 19/09/2024. El Alcalde del Ilustre Ayuntamiento de San Roque, Juan Carlos Ruiz Boix. Firmado. 20/09/2024. La Secretaria General, Ana Núñez de Cossío. Firmado.

Nº 151.757

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION  
ANUNCIOLISTA DEFINITIVA ADMITIDOS Y EXCLUIDOS  
TRES PLAZAS DE EDUCADOR/AESTABILIZACIÓN

Con fecha 04 de septiembre de 2024 el Primer Teniente de Alcalde, Delegado del Área de Desarrollo Estratégico y Servicios Públicos del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, ha dictado Decreto, inscrito en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía al número 03344/2024, del siguiente tenor literal:

\*\*\*\*\*Visto Decreto de Alcaldía n.º 029361/2024 de 26 de Julio de 2024 aprobando listado definitivo de admitido y excluidos para la selección de tres plazas de Educador/a, para la Oferta excepcional de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal (2021) mediante el procedimiento de concurso de méritos, las cuales fueron aprobadas por Resolución de esta Alcaldía n.º 4463/22, de 17 de Noviembre.

Transcurrido el plazo de presentación de alegaciones, se considera oportuno aprobar la lista definitiva de admitidos y excluidos.

Y de conformidad con lo dispuesto en la Base cuarta de la convocatoria y en virtud del artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se

aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y del art. 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

RESUELVO:

Primero.- Aprobar la siguiente lista definitiva de admitidos y excluidos para la selección de tres plazas de Educador/a por concurso de méritos pertenecientes a la Oferta excepcional de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal (2021)

ADMITIDOS:

	Apellido	Nombre	DNI/NIE
1.-	ARIAS SALIDO	MIGUEL ANGEL	***6526**
2.-	BAO PAREDES	MARIA ANTONIA	***3718**
3.-	CARAVACA VAZQUEZ	LUIS ALFONSO	***6162**
4.-	CARPIO ANTON	LIDIA	***6293**
5.-	CHESA GARCIA	JAVIER	***6050**
6.-	CORRAL MALDONADO	DOLORES	***3787**
7.-	CORRALES CORDON	JOSE LUIS	***3452**
8.-	CRUZ GIL	ANA MARIA	***8845**
9.-	DIAZ FERNANDEZ	NAHIA	***4949**
10.-	FALCON FERNANDEZ	MARIA SONIA	***3200**
11.-	FERREIRO NUÑEZ	GLORIA	***9112**
12.-	GARCIA-PAREDES MARTINEZ	MARTA	***5926**
13.-	GUALLART GRACIA	NATALIA	***6923**
14.-	MASSRI PEREZ	JOSE YOUSSEF	***7468**
15.-	MELGAREJO RICO	IBANA	***5100**
16.-	MESA GARCIA	CRISTINA	***2996**
17.-	MESA RAMOS	BLANCA MARIA	***8627**
18.-	MUÑOZ MANCERAS	MARIA DEL ROCIO	***9913**
19.-	OROZCO ROJAS	ISABEL MARIA	***4162**
20.-	ORTEGA AGUILAR	LOIDA	***5531**
21.-	ORTEGA RODRIGUEZ	MIGUEL ANGEL	***5648**
22.-	PERALTA ROSADO	JOSEFA	***4268**
23.-	PEREZ PEREZ	ANA MARIA	***4449**
24.-	RUBATTINO CONCEPCION	ROGERVAN ROLANDO	***2270**
25.-	RUBIO PINO	MARIA DOLORES	***2058**
26.-	RUIZ DEL RIO	SANDRA	***8417**
27.-	SANTALO PEREZ	MARIA ESTER	***5281**
28.-	SANTOS GONZALEZ	PABLO	***8804**
29.-	TORRES RUIZ	SARA	***6228**
30.-	VACA BLANCO	ESPERANZA	***7905**

## EXCLUIDOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	MOTIVO
1	DUMAS GARCÍA MARIA ISABEL	***3690**	Según Disposición Adicional trigésimo séptima de la ley 5/2023 de 7 de junio de Función Pública de Andalucía

Segundo.- Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, y en la página web corporativa (www.lalineas.es).

Tercero.- Comunicar la fecha prevista para el inicio de las pruebas, concretamente, el concurso de méritos el día 23 de Octubre, a las 9,00 horas, en la sala de la 1º planta del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción.

Cuarto.- Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre de la presente Resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42 del RD 2568/1986, de 28 de noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales. \*\*\*\*\*

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción a 22 de septiembre de 2024. EL ALCALDE.

Fdo. Jose Juan Franco Rodríguez. DOY FE, LA SECRETARIA GRAL. Fdo. Carmen Rocío Ramírez Bernal.

Nº 151.793

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION  
ANUNCIO

## FORMALIZACIÓN CONTRATO ENCARGADO PLAYAS ESTABILIZACIÓN

Con fecha 28 de agosto de 2024 el Primer Teniente de Alcalde, Delegado del Área de Desarrollo Estratégico y Servicios Públicos del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, ha dictado Decreto, inscrito en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía al número 03259/2024, del siguiente tenor literal:

\*\*\*\*\*Resultando que ha finalizado el proceso selectivo para cubrir en propiedad una plaza de Encargado de Playas, Grupo C, Subgrupo C2, vacante en la plantilla de personal e incluidas en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2021 Extraordinaria de estabilización de empleo temporal, por el sistema de concurso previsto en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la

reducción de la temporalidad en el empleo público, y cuyas Bases que han de regir los procesos selectivos fueron publicadas en el BOP de Cádiz n.º 228, de 29 de noviembre de 2022 y en el BOJA n.º 94, de 19 de mayo de 2023, convocada mediante anuncio publicado en el BOE n.º 19, de 22 de enero de 2024.

Resultando que el Tribunal Calificador en fecha 23 de julio de 2024 ha procedido al estudio y resolución de alegaciones presentadas a la baremación de méritos y ha efectuado propuesta de contratación como personal laboral fijo a favor del aspirante que ha obtenido la puntuación definitiva más alta en el proceso selectivo.

Considerando Informe de la Responsable de Recursos Humanos, de 1 de agosto de 2024, manifestando que el aspirante propuesto ha presentado, dentro de plazo, los documentos previstos en la Base segunda de las que rigen la citada convocatoria.

Y visto Informe de la Interventora de Fondos n.º 2024/4, de 7/07/2024, de fiscalización favorable a la tramitación del expediente.

En virtud de las atribuciones que me confiere la base 9ª de este proceso selectivo, el art. 47 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local vengo a

**RESOLVER:**

Primero.- Autorizar la formalización de contrato como personal laboral fijo del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, de conformidad con lo establecido en el art. 33 del real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, para ocupar una plaza de Encargado de Playas adscrita al Grupo C, Subgrupo C2, a jornada completa, al personal que a continuación se detalla:

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	DENOMINACIÓN PLAZA	(1)	CÓDIGO PLAZA	(2)
ALBA BENÍTEZ, JAVIER SALVADOR	***4553**	ENCARGADO DE PLAYAS	L	L171.005	C2

(1) F/L (PLAZA) (2) GRUPO RETRIBUTIVO

Segundo.- A la plaza indicada se le adjudica con carácter definitivo el puesto de Encargado de Playas identificado con el código L.B.TP.C2.002 en la vigente Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, adscritos al Área de Servicios Operativos e Infraestructura, Servicio de Playas.

Tercero.- Reconocer a efectos de trienios la antigüedad del personal relacionado que viene prestando servicios en este Ayuntamiento.

Cuarto.- Proceder a la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, que será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos, así como en el Tablón de Edictos de la página web corporativa del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción.

Quinto.- Comunicar a los interesados que la formalización del contrato de la persona propuesta surtirá sus efectos en el plazo máximo de tres días naturales si no implica cambio de residencia de la persona empleada, a contar desde el día siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el BOP de Cádiz.

Sexto.- Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre de la presente Resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42 del RD 2568/1986, de 28 de Noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

Lo Decreta, Manda y Firma el Sr. Alcalde de La Línea de la Concepción, todo lo cual, como Secretaria General, autorizo su transcripción.\*\*\*\*\*

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción a 22 de septiembre de 2024. EL ALCALDE. Fdo. Jose Juan Franco Rodríguez. DOY FE, LA SECRETARIA GRAL. Fdo. Carmen Rocío Ramírez Bernal. **Nº 151.834**

**AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA**

**ANUNCIO**

Por Resolución de Alcaldía nº 2024-1002 de fecha 25 de septiembre de 2024, se adoptó el siguiente acuerdo:

“Expediente n.º: 1445/2023

Resolución con número y fecha establecidos al margen

ANDRÉS CLAVIJO ORTIZ, ALCALDE PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA en uso de las atribuciones que me concede el art. 21 de la Ley 7/1985 de 2 de abril Reguladora de Bases del Régimen Local y en el artículo 41 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, DISPONGO:

**DECRETO CONSTITUCIÓN BOLSA DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL COMO RESULTADO DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE PEÓN LIMPIEZA/PEÓN LIMPIADOR.**

Visto que, en la sesión de carácter extraordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno el día 11 de diciembre de 2023, en su punto 1º, donde se adopta el acuerdo sobre “Aprobación de reglamento regulador creación de bolsas de interinos como consecuencia de los procesos de estabilización y normas reguladoras de las bolsas de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera. Expediente 1445/2023”.

El mencionado Reglamento tiene por objeto crear bolsas de personal funcionario interino o personal laboral temporal específicas integradas por aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente y no habiendo superado este, si hayan obtenido la puntuación que se considere suficiente para considerar que ha superado el proceso.

Según el artículo 3 del Título II del Reglamento al que se hace referencia

anteriormente, sobre la creación de bolsas de personal laboral temporal como resultado de los procesos de estabilización en el que expone textualmente que:

“1. Mediante Decreto de Alcaldía se procederá a la aprobación de bolsas de personal laboral temporal de las plazas que han sido objeto de estabilización conforme a lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

2. La bolsa está formada por todos aquellos candidatos que hayan superado el proceso selectivo, en el supuesto de que el proceso selectivo sea exclusivamente el concurso, la bolsa estará integrada por todos los aspirantes que se hayan presentado al proceso selectivo.

3. El orden de la bolsa se realizará en función de la puntuación obtenida por los aspirantes.

4. En el supuesto que para una misma plaza se hayan convocado varios procesos de estabilización, se procederá a la creación de una única bolsa con la integración de todos los aspirantes que se hayan presentado ordenados en función de su puntuación.

5. En el supuesto en el que esos varios procesos para una misma plaza contengan procesos selectivos distintos, los primeros puestos estarán ocupados por los candidatos que se hayan presentado a un proceso de concurso oposición.

6. Una vez aprobadas la bolsas, deberán remitirse al Boletín Oficial de la Provincia.”

Visto lo expuesto anteriormente, RESUELVE:

PRIMERO: Constituir la bolsa de personal laboral temporal como resultado del proceso de estabilización de peón limpieza/peón limpiador conforme a la puntuación obtenida:

APELLIDOS Y NOMBRE	PUNTUACIÓN TOTAL
1.- NARANJO COLÓN, MARÍA DOLORES	7,23
2.- SAÑUDO FERNÁNDEZ, FRANCISCO	7,10
3.- MENA GUERRERO, VERÓNICA	6,97
4.- DÍAZ SÁNCHEZ, SEBASTIANA	6,16

SEGUNDO: Remitir el anuncio sobre la constitución de dicha bolsa al Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO: Dar cuenta al Pleno en la primera sesión de carácter ordinario que se celebre.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Paterna de Rivera, con firma electrónica. EL SECRETARIO-INTERVENTOR EN COMISIÓN CIRCUNSTANCIAL. Fdo.: Rogelio Jesús Navarrete Manchado. **Nº 152.511**

**VARIOS**

**COMUNIDAD DE REGANTES SAN MARTIN DEL TESORILLO  
CITACION JUNTA GENERAL ORDINARIA**

La Junta de Gobierno de esta Comunidad, por acuerdo de fecha de 13 de septiembre de 2024, ha acordado convocar la Junta General Ordinaria de la Comunidad, que se celebrará el próximo 5 de noviembre de 2024 a las 16.30 horas en primera convocatoria y a las 17.30 horas en segunda convocatoria en el salón de actos de la Casa de la Cultura de San Martín del Tesorillo, Calle Tufas s/n, con arreglo al siguiente orden del día:

1. Lectura y aprobación, si procede, del acta resultante de la última asamblea.
2. Informe sobre los distintos expedientes iniciados por la Junta de Andalucía contra la comunidad de Regantes y la situación de cada uno de ellos.
3. Informe técnico de la situación de los recursos hídricos y las diferentes actuaciones que está llevando a cabo la Comunidad en colaboración con la Junta Central de Usuarios del Río Guadiaro.
4. Información de las cuentas de la Comunidad a fecha de la asamblea y recordatorio del presupuesto establecido para el ejercicio 2025
5. Ruegos y preguntas.

La documentación de la Asamblea General estará a disposición de los usuarios que soliciten su examen en la sede de la misma. C/Ronda del Secanillo, 2 planta baja en San Martín del Tesorillo, en horario de mañana de lunes a viernes de 09:00-14:00, excepto sábados, domingos y festivos, desde el día 21 de octubre hasta el día de la Asamblea.

EL PRESIDENTE, Fdo. Marcelino Palma Sánchez. Comunidad de Regantes S.M. Tesorillo. **Nº 152.578**

**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