

JUNTA DE ANDALUCIA

**CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS
CADIZ**

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA EN CÁDIZ POR LA QUE SE OTORGA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL PROYECTO SINGULAR DE ESTACIÓN DE REGULACIÓN EN EL T.M. EL PUERTO DE SANTA MARÍA.

Nº Expte: GAS 23/2024. Proyecto Singular ER El Puerto de Santa María.

ANTECEDENTES

Con fecha 16/04/2024, REDEXIS S.A., con CIF A82625021, ha solicitado autorización administrativa para la ejecución del proyecto singular de RED DE GAS NATURAL MOP 10, ESTACION DE REGULACION Y RED MOP 5 T.M. de El Puerto de Santa María (Cádiz).

El proyecto descrito viene motivado por la necesidad de suministro a un cliente en la presión de MOP 5, siendo necesaria la construcción de una estación reguladora para atender el suministro.

Fue necesaria la subsanación de la documentación presentada que fue completada por el peticionario en fecha 18 de junio de 2024.

El proyecto ha sido expuesto en información pública durante el periodo de veinte días mediante el anuncio en el BOP de Cádiz nº147 de 31 de julio.

FUNDAMENTO DE DERECHO

PRIMERO. Esta Delegación del Territorial es competente para resolver esta solicitud según lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de Autonomía de Andalucía L.O. 2/2007, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía, el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, así como la RESOLUCIÓN de 28 de enero de 2004, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan competencias en materia de instalaciones de gas en las Delegaciones Provinciales de la Consejería.

SEGUNDO. La autorización administrativa de instalaciones de gas natural está regulada en el Título IV de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos, el Título IV del Real Decreto 1434/2002, de 27 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de gas natural, el Real Decreto 919/2006, de 28 de julio, por el que se aprueba el Reglamento técnico de distribución y utilización de combustibles gaseosos y sus instrucciones técnicas complementarias ICG 01 a 11 y el Decreto 94/2018, de 22 de mayo, que regula el procedimiento de concurrencia de solicitudes de autorización administrativa para la construcción de instalaciones de gases combustibles por canalización y se establecen normas de relación con las autorizaciones de modificaciones de instalaciones, de extensiones de redes y de acometidas gasistas en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

TERCERO. A tenor de lo establecido en el Título III del Decreto 94/2018, el proyecto solicitado requiere autorización administrativa previa y aprobación de proyecto conforme al título IV del Real Decreto 1434/2002, de 27 de diciembre, por cuanto se proyecta una instalación que produce modificación de las características esenciales de las instalaciones en servicio, al instalarse redes de presión máxima diferente a la existente.

Vistos los preceptos legales citados, esta Delegación Territorial, a propuesta del Servicio de Energía

RESUELVE

PRIMERO. Otorgar a REDEXIS S.A. Autorización Administrativa para la ejecución proyecto singular de RED DE GAS NATURAL MOP 10, ESTACION DE REGULACION Y RED MOP 5 T.M. de El Puerto de Santa María (Cádiz) cuyas características principales son las siguientes:

Canalización con funcionamiento en MOP 10 bar para alimentación a una estación de regulación MOP 10/5 de la que partirá una canalización MOP 5 para realizar el suministro.

Estación de regulación:

• Categoría de la instalación:	No superior a 16 bar (UNE 60312)
• Presiones de entrada:	Máximo 10 kg/cm2
• Presiones de salida:	Máximo 5 kg/cm2

Canalizaciones:

PRESIÓN	CALLE A CANALIZAR	TIPO DE TUBO	LONG. (m)	VALVULA	ACOMETIDA
MOP 10	Calle Ingeniería	PE 100 DN 63 SDR 11	10	1-DN2"	-
MOP 5	Calle Ingeniería	PE 100 DN 90 SDR 17/17,6	10	1-DN3"	1-DN2"

SEGUNDO. Esta Autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 34/1998, de 7 de octubre del Sector de Hidrocarburos, y en el artículo 24 del Decreto 94/2018, de 22 de mayo, que regula el procedimiento de concurrencia de solicitudes de autorización administrativa para la construcción de instalaciones de gases combustibles por canalización y se establecen normas de relación con las autorizaciones de extensiones de redes y de acometidas gasistas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establecen y las especiales siguientes:

- En todo momento deberá cumplir la normativa de aplicación, citada anteriormente, y especialmente a las disposiciones sobre condiciones técnicas y de seguridad, entre ellas el Real Decreto 919/2006, de 28 de julio, por el que se aprueba el Reglamento técnico de distribución y utilización de combustibles gaseosos y sus ITC ICG 01 a 11 y en todo aquello que no contradiga o no se oponga al citado Real Decreto, el Reglamento de Redes y Acometidas de Combustibles Gaseosos, aprobado por Orden del Ministerio de Industria, de 18 de noviembre de 1974, modificado por Órdenes del Ministerio de Industria y Energía de 26 de octubre de 1983 y de 6 de julio de 1984, y sus Instrucciones Técnicas Complementarias ITC-MIG.

- Una vez finalizadas las obras, la empresa distribuidora, comunicará a esta Delegación la finalización de las mismas y solicitará la correspondiente autorización administrativa de explotación, aportando la siguiente documentación:

- Certificado final de obra, firmado por técnico titulado competente, en el que se hará constar que la instalación se ha ejecutado según el proyecto, que cumple con la reglamentación técnica aplicable y que el resultado de las pruebas, ensayos y verificaciones reglamentarias es favorable. Se adjuntaran actas de las pruebas realizadas.
- Certificado del instalador en el que se hará constar que la instalación se ha ejecutado según el proyecto, que cumple con la reglamentación técnica aplicable y que el resultado de las pruebas, ensayos y verificaciones reglamentarias es favorable. Se adjuntaran actas de las pruebas realizadas.
- Certificado emitido por Organismo de Control de la realización de los ensayos y verificaciones establecidos en la norma UNE 60250.

- Esta autorización se otorga independientemente y sin perjuicio de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia Autonómica, Territorial, Municipal u otras, necesarias de acuerdo con la normativa sectorial aplicable a cada caso.

- Esta Delegación se reserva el derecho de dejar sin efecto esta autorización por incumplimiento de las condiciones impuestas, por la declaración inexacta de los datos suministrados u otra causa excepcional que lo justifique.

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

Dieciseis de septiembre de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL. MARIA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

Nº 170.708

**CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS
CADIZ**

RESOLUCIÓN DE RECLAMACIÓN

Visto el expediente de reclamación REC. VAR. 184/2022, examinados los documentos obrantes en el mismo y teniendo en consideración los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Con fecha 02/09/2022 se recibe en esta Delegación Territorial, reclamación presentada por la Asociación de Consumidores y Usuarios en Acción de Cádiz – Facua, actuando en nombre y representación de D. JOSE ANTONIO MUÑOZ CUETO, contra las entidades Edistribución Redes Digitales, S.L.U. y Energía XXI Comercializadora de Referencia, S.L.U., por cargo en la facturación debido a una modificación en la potencia contratada, del suministro situado en Camino Pinarillo de la Cruz, Nº 24, Pago del Humo, con CUPS ES0031101986376001DX0F.

Como documentación anexa a la solicitud y al escrito de remisión de Facua, se aporta: Copia de la factura de febrero de 2022, en la que se refleja el importe facturado en concepto "Intervención en equipo de medida", por importe de 9,04€.

- Reclamación realizada a Energía XXI Comercializadora de Referencia, S.L.U., de mayo de 2022, solicitando el reembolso de dicho cargo.

- Respuesta de la comercializadora indicando que el concepto es repercutido por la distribuidora, por actuación en el equipo de medida ante la modificación solicitada.

- Nueva reclamación a Energía XXI Comercializadora de Referencia, S.L.U. de julio de 2022, y la correspondiente respuesta en el mismo sentido.

- Reclamación realizada a Edistribución Redes Digitales, S.L.U., en julio de 2022.

- Respuesta de Edistribución Redes Digitales, S.L.U., informando del análisis de la incidencia planteada.

SEGUNDO. Con fecha 17/10/2022 se da traslado a Edistribución Redes Digitales, S.L.U., y a Energía XXI Comercializadora de Referencia, S.L.U., de copia de la reclamación presentada, al objeto de que aleguen lo que estimen oportuno.

El requerimiento es notificado a ambas entidades en la misma fecha, el 18/10/2022.

TERCERO. Con fecha de entrada en este registro el 02/12/2022, Edistribución Redes Digitales, S.L.U. atiende al requerimiento realizado. Considera que el cambio de potencia solicitado por el reclamante, conlleva un coste.

CUARTO. El requerimiento efectuado a Energía XXI Comercializadora de Referencia, S.L.U., genera respuesta el 24/10/2022, en la que reitera la correcta facturación realizada por el cambio de potencia solicitado. No repercute los derechos de acceso y extensión.

QUINTO. El 13/12/2022 se da traslado a Facua de las respuestas dadas por Edistribución Redes Digitales, S.L.U. y Energía XXI Comercializadora de Referencia, S.L.U., siendo notificadas el 16/12/2022.

SEXTO. Con fecha 20/12/2022, se presentan alegaciones por Facua, en la que reitera el cargo indebido por la modificación de potencia, y el consiguiente reembolso.

SÉPTIMO. Tras el estudio de la documentación que integra el expediente, en fecha 02/10/2024, se solicita a Edistribución Redes Digitales, S.L.U., informe de las modificaciones de potencia en el suministro, durante los años 2021 y 2022.

La distribuidora remite respuesta el 10/10/2024, indicando dos modificaciones consistentes en cambios de comercializadora.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes:

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Esta Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Industria, Energía y Minas de la Junta de Andalucía en Cádiz es competente para tramitar y resolver en dicho ámbito territorial, las reclamaciones y otros procedimientos administrativos en materia sectorial eléctrica, derivados de la aplicación de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y de los reglamentos que la desarrollan, en virtud de lo previsto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, modificado por el Decreto del Presidente 4/2023, de 11 de abril; el Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía, el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, así como en la Resolución de 11 de marzo de 2022 de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

SEGUNDO.- Son de general aplicación al presente procedimiento la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, el Real Decreto 1995/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, el Real Decreto 1048/2013, de 27 de diciembre, por el que se establece la metodología para el cálculo de la retribución de la actividad de distribución de energía eléctrica, el Real Decreto 222/2008, de 15 de febrero, por el que se establece el régimen retributivo de la actividad de distribución de energía eléctrica, así como por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y demás normas de general y pertinente aplicación.

TERCERO.- Los hechos reclamados, consisten en el cargo efectuado al reclamante de 9,08€, en concepto de “intervención en el equipo de medida”, por modificación de la potencia contratada. Facua hace mención a la Circular 3/2020, de 15 de enero, de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, por la que se establece la metodología para el cálculo de los peajes de transporte y distribución de electricidad.

De acuerdo con lo manifestado por Facua, el usuario tiene posibilidad de modificar la potencia sin coste alguno, siempre que no supere “la mayor de las potencias que se tuvieran contratadas con anterioridad al 1 de junio de 2021”.

CUARTO.- Solicitado informe a Edistribución Redes Digitales, S.L.U., la modificación de cambio de potencia, conlleva un coste según el Real Decreto 1048/2013, de 27 de diciembre, por el que se establece la metodología para el cálculo de la retribución de la actividad de distribución de energía eléctrica. El artículo 25.1, de criterios para la determinación de los pagos por derechos de extensión, establece que: “Las modificaciones consecuencia de los incrementos de potencia solicitados en un plazo inferior a tres años se considerarán de forma acumulativa a efectos del cómputo de potencia y serán costeadas, en su caso, por el solicitante teniéndose en cuenta los pagos efectuados por derechos de acometida durante ese periodo”.

El artículo 29 del mismo Real Decreto 1048/2013, relativo a los pagos por derechos de enganche, verificación y actuaciones sobre los equipos de control y medida, establece en su apartado 4: “El régimen económico por derechos de actuaciones en los equipos de medida y control se establecerá por orden del Ministro de Industria, Energía y Turismo previo acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, y previo informe de la Comisión Nacional de Mercados y Competencia para los supuestos en que la empresa distribuidora realice tales actuaciones mediante la aplicación de un baremo por nivel de tensión”.

QUINTO.- Solicitado informe a Energía XXI Comercializadora de Referencia, S.L.U., se manifiesta en el mismo sentido, al considerar que el cambio de potencia solicitado conlleva una actuación sobre el equipo de medida, que genera un coste, según el Real Decreto 1048/2013.

Alude también a la Circular 3/2020, referente al cálculo de los peajes de transporte y distribución de electricidad. La Disposición Transitoria Primera, relativa a la adaptación de los equipos, sistemas de facturación y contratos, determina que las potencias contratadas por periodo se mantendrán, mientras que los consumidores no modifiquen sus contratos. El apartado 3 establece que: “El consumidor tendrá derecho a adaptar las potencias contratadas por periodo horario a los periodos definidos en la circular sin coste alguno, independientemente de si hubiera realizado un cambio de potencia en los doce meses anteriores”.

De acuerdo con la documentación aportada, queda constatada que el cambio de potencia solicitado por el usuario, de una potencia contratada de 5,26 kW, a una potencia 5,2 kW y 4,0 kW, para los periodos P1 y P2., supone una adaptación a los periodos horarios definidos por la Circular, sin suponer aumento de potencia. Dicha modificación quedaría exenta de coste por una actuación en el equipo de medida.

De acuerdo con Edistribución Redes Digitales, S.L.U., en los años 2021 y 2022, no se produjo cambio de potencia, que conllevase actuación sobre el equipo de medida. No queda justificado el cobro imputado al interesado, por importe de 9,04€, en concepto de “intervención en el equipo de medida”.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Territorial

RESUELVE

1. Estimar la reclamación presentada por la Asociación de Consumidores y Usuarios en Acción de Cádiz – Facua, en representación de D. JOSE ANTONIO MUÑOZ CUETO, del expediente REC. VAR. 184/2022, relativa al concepto imputado en la factura, anulando y abonando dicho importe al reclamante.

2. Notificar la presente Resolución a los interesados en la forma y plazos previstos en los artículos 40 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con advertencia expresa de que contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Industria, Energía y

Minas de la Junta de Andalucía, en el plazo de UN MES contado a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015.

14/10/24. LA DELEGADA TERRITORIAL. MARÍA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

Nº 172.249

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: SERVICIO DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RSU DE SAN FERNANDO - PREZERO SA

Expediente: 11/01/0222/2024

Fecha: 07/11/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11000082011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS URBANOS AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO y la empresa Prezero, con vigencia desde el 1 de enero 2024 a 31 de diciembre 2026, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 28 de mayo de 2024, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 10 de septiembre 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 al SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS URBANOS AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO y la empresa PREZERO, 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 7 de noviembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CAPITULO I - CONDICIONES GENERALES

Art.1º AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio, negociado por representantes de los trabajadores y la representación Empresarial de PREZERO S.A. será de aplicación al servicio de Limpieza Pública Viaria y Recogida de RSU de la localidad de San Fernando, Cádiz.

Art 2º AMBITO FUNCIONAL

Las actividades que corresponde el presente convenio serán de las de Limpieza viaria, Recogida de residuos Sólidos Urbanos, así como todas aquellas prestaciones estipuladas en el Contrato de Servicio con el Excmo. Ayuntamiento de San Fernando, siempre que la actividad esté relacionada con la limpieza pública.

Art. 3º AMBITO PERSONAL

Cuanto se establece en este Convenio es de aplicación a todos los trabajadores en sus distintas categorías profesionales, que se establecen en las Tablas Salariales anexas de este convenio, ya sean fijos o eventuales, así como a los que ingresen en la Empresa durante la vigencia del convenio.

Art.4 º VIGENCIA Y DURACIÓN

La duración del presente convenio será de tres años comenzando su vigencia el 1 de enero de 2024 y finalizando el 31 de diciembre del año 2026, entrando en vigor al día siguiente de su firma. Con independencia de lo anterior, los efectos económicos del presente convenio surgirán efectos a partir del 1 de enero de 2024.

No obstante, lo anterior, ambas partes acuerdan que, en caso de que la negociación del siguiente convenio colectivo se prolongue más allá del año previsto en el Estatuto de los Trabajadores, si se mantiene la negociación y no se rompe, el texto convencional no decaerá y se seguirá aplicando en todo su contenido.

Una vez finalizada su vigencia, este convenio se entenderá automáticamente prorrogado por periodos anuales, si ninguna de las partes lo denunciara con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento. La citada denuncia se realizará mediante comunicación escrita a la otra parte.

En el supuesto que no mediara denuncia alguna por ninguna de las partes, los conceptos económicos y salariales del presente convenio se incrementarán a partir del 1 de enero de cada año en lo que haya subido el IPC de los 12 meses anteriores provisionalmente y mantendrá la vigencia de todo su articulado.

Art. 5º ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y el origen de estas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenio Colectivo o contratos individuales solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual supera las aquí pactadas.

Art. 6º CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrá la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones más beneficiosas para los trabajadores subsistirán en tal concepto, como gozando de las mismas.

Art. 7º COMISION INTERPRETACION DEL CONVENIO

Esta comisión será un órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio. Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del Convenio.
- Arbitraje de común acuerdo, de los problemas o cuestiones que sean sometidas por ambas partes.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma general puedan corresponder a los órganos competentes.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- Entender de cuantas cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

Composición

La comisión deliberadora del Convenio se constituye en Comisión de interpretación. Cualquiera de las partes podrá designar asesores cuando lo estime oportuno.

Convocatoria

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, acompañando cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La parte convocante estará obligada a comunicar de forma fehaciente a todos los componentes la petición de reunión en el plazo de 3 días anteriores a la convocatoria.

La comisión paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 7 días a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir informe en otro plazo igual de 7 días.

Acuerdos

Los acuerdos o resoluciones adoptados por la Comisión de Interpretación del convenio tendrán carácter vinculante. En caso de desacuerdo o discrepancias, las partes podrán someter el asunto ante las Autoridades Administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

CAPITULO II - CONDICIONES DE TRABAJO**Art. 8º JORNADA DE TRABAJO**

La Jornada será de 35 horas semanales de lunes a viernes quedando los horarios de trabajo en los siguientes términos:

LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA

Mañana. - 7:00 - 14:00

Tarde. - 14:00 - 21:00

Noche. - 22:00 - 05:00 - Invierno; - 23:00 - 06:00 Verano

Reposo RSU: 17:00 - 00:00

PERSONAL DE OFICINA

- 7:00 - 14:00

TALLER

MAÑANA: - 7:00 - 14:00

TARDE: 14:00 - 21:00

Así mismo se establece un descanso diario, computado como tiempo efectivo de trabajo, de 30 minutos de bocadillo. El horario establecido para este descanso será de 10:00 a 10:30 en el turno de mañana y de 18:00 a 18:30 en el turno de tarde.

Los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero el horario de salida será a las 10:30

El turno de noche tendrá un día más de vacaciones a disfrutar durante el mes de enero

El turno de tarde entrará a las 17:30 horas los días Los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero. El turno de Reposo de Rsu de tarde terminará la jornada a las 20:30.

En caso de que el 24 y 31 de diciembre fuese sábado o domingo, se pasará al viernes anterior.

Horario de invierno-verano, se aplicará según normativa municipal.

En relación con el turno de tarde, la empresa intentará cubrir el servicio con trabajadores eventuales, y si no hubiera eventuales suficientes, se cubrirá el servicio con voluntarios o con trabajadores indefinidos en función de la menor antigüedad. Se establecerá una bolsa de voluntarios para el turno de tarde que será gestionada por el comité de empresa.

Art. 9º TRABAJADORES FIJOS A TIEMPO PARCIAL

Se considerará trabajador a tiempo parcial aquel que, según la legislación vigente, sea contratado para realizar trabajos de jornada inferior a la ordinaria, siendo ésta los trabajos de fines de semana, festivos y mercadillos.

Este colectivo tendrá preferencia de ingreso para cubrir las vacantes por jubilación e incapacidades permanentes que generen una plaza vacante para funciones de peón a tiempo completo.

Art. 10 FALTA DE PERSONAL

Cuando por falta de personal tenga que salir un camión con un peón menos, el sueldo íntegro de éste se repartirá entre el conductor y los peones en partes iguales, no siendo posible el servicio en ningún camión con menos de dos peones.

Art. 11.- VACACIONES

Todo el personal acogido a este convenio tendrá derecho a unas vacaciones mínimas retribuidas de 24 días laborales, devengándose proporcionalmente en caso de contrato a tiempo parcial, excepto para el personal que se encuentra prestando servicios de forma indefinida a la firma del presente convenio que tendrá 31 días laborales.

El personal de nuevo ingreso verá incrementados los días de vacaciones de acuerdo con la siguiente tabla:

- 2 años de antigüedad. - 28 días laborales

El disfrute de las vacaciones será rotativo para todos los trabajadores, mediante el siguiente sistema de rotación:

- Primer turno. (40% plantilla)
- Segundo turno. (40% plantilla)
- Tercer turno. (20% plantilla)

No obstante lo anterior, habrá dos turnos de vacaciones, en los meses de Julio y Agosto, siempre y cuando haya al menos un 20% de la plantilla que disfrute las vacaciones en Junio y Septiembre. Como contraprestación, el personal que disfrute de sus vacaciones en junio y septiembre disfrutará un día adicional de asuntos propios, fecha límite para este asunto será el 30 de Abril de cada año.

Siendo el último día para disfrutar los 25 días laborales consecutivos el último viernes de septiembre. En caso de que se cumpla el porcentaje para hacer efectivo los dos turnos de vacaciones, el primer turno finalizará el 31 de Julio y el segundo turno comenzará el 1 de agosto.

El personal adscrito a cada turno será determinado mediante acuerdo de la Comisión Paritaria una vez que se firme el presente convenio.

El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

El personal podrá solicitar a la Empresa el disfrute de seis días de vacaciones a su libre elección sólo pudiendo coincidir 1 día de vacaciones de libre disposición en el periodo de verano siempre que dicho día tenga la consideración de vacaciones, y sólo se disfrute por 1 trabajador de categoría como máximo al día. En todo caso no podrá coincidir en el mismo día de disfrute más de 1 inspector, 3 conductores y 7 peones, teniendo que ser necesariamente 1 de los 7 peones del turno de tarde y 1 del turno de noche. Los días restantes se disfrutará ininterrumpidamente, sin embargo, será posible efectuar el disfrute en dos periodos, siempre que la empresa y trabajadores lo acuerden.

Las solicitudes de los días de libre elección se presentarán a la empresa en un plazo máximo de 60 días previos a su disfrute, siendo el Comité de Empresa el encargado de la gestión de los días de libre disposición y de que se cumplan los umbrales máximos. Si superan el número máximo de solicitudes según los umbrales de las categorías anteriormente citadas, se procederá a realizar un sorteo entre los solicitantes con 30 días de antelación. En todo caso, en diciembre no se podrán solicitar más de dos días por trabajador.

Art. 12º LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por las siguientes causas.

1. Veinte días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho. Cuando la boda se produzca dentro del periodo de vacaciones, se considera interrumpido el disfrute de las mismas. Para que la interrupción sea efectiva el trabajador deberá de comunicarlo a la Empresa con diez días de antelación a la fecha de la boda.

2. Un día natural en caso de matrimonio de los hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia.

3. Un día natural en caso de primera comunión o bautizo de hijos y nietos, coincidiendo con el de celebración de la ceremonia o cualquier otra de similar rango de otra religión.

4. Cuatro días naturales por fallecimiento de cónyuge, padres, pareja de hecho o hijo.

5. Dos días naturales por fallecimiento de padres políticos, nietos y abuelos.

6. Un día natural en caso de fallecimiento de tíos carnales, yernos o cuñados.

7. Por nacimiento de un hijo, cuatro días laborales. En el supuesto de nacimiento con intervención quirúrgica, un día más.

8. Por enfermedad grave y hospitalización de más de 24 horas hasta el segundo grado de consanguinidad, 5 días naturales.

9. Intervención quirúrgica de hasta segundo grado de consanguinidad, cinco días naturales.

10. Un día laboral por traslado de su domicilio habitual.

11. En caso de desplazamiento por enfermedad grave o muerte de hermanos, padres, tanto carnales como políticos, hijos, cónyuge o pareja de hecho, se dará al trabajador dos días más, según establece el Estatuto de los Trabajadores. Cuando la distancia del desplazamiento sea superior a 100 km., se facilitarán los días necesarios para llevar a cabo el desplazamiento, respetando siempre el mínimo de cuatro días señalados.

12. Si por razones de urgencia fuera ingresado en el hospital, el cónyuge, hijos y padres del trabajador este podrá disfrutar de licencia retribuida el día en que el ingreso hospitalario tenga lugar.

13. A los trabajadores que necesiten asistir a consulta médica, que no produzcan baja por I.T. se les concederá el tiempo necesario para asistir.

14. Por el tiempo necesario para la obtención del D.N.I. y atender cualquier notificación judicial debidamente acreditada.

Art. 13.- PERMISO SIN SUELDO

La empresa otorgará permiso sin sueldo a los trabajadores que lo soliciten y por causas justificadas, hasta 8 semanas de permiso sin sueldo al año, siempre que no coincidan más de un trabajador de la misma categoría y el mismo servicio. Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días salvo casos excepcionales de urgente necesidad. La empresa informará a los representantes de los trabajadores de las solicitudes presentadas.

Podrá disfrutarse de forma continua o discontinua a tiempo completo o parcial hasta que el hij@ cumpla los 8 años. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin con un preaviso de 10 días, salvo fuerza mayor.

Art.14.- PROMOCION Y ASCENSOS

Los puestos de trabajo que, por ampliación o vacantes, la Empresa tenga que cubrir, serán expuestos en el tablón de anuncios, para que todo el personal de ella que desee y acredite para ocupación pueda solicitarlos.

El personal de la plantilla que ostente más de dos años de antigüedad en el servicio y siempre que cumpla los requisitos mínimos exigidos, podrá optar a cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostenta dentro de su jornada de trabajo (diario o fin de semana), concediéndose a los más aptos, primando el criterio de antigüedad

en caso de igualdad. El tribunal calificador que tendrá competencia para fijar las bases del examen estará compuesto por un representante de los trabajadores, un técnico designado por la propia empresa y un representante de la empresa.

Todos los peones, cuando finalicen su segundo año de antigüedad en la empresa, pasarán a ostentar la categoría de peón especialista.

Art.15.- PUESTO DE TRABAJO

Se procederá a la creación de dos bolsas de peones, las cuales estarán compuestas por personal fijo que acceda voluntariamente a las mismas siempre que cumpla los criterios determinados para su acceso, de modo que cuando por necesidades del servicio surja alguna vacante temporal por sustitución de vacaciones o bajas de larga duración derivadas de I.T., ésta sea asignada a uno de los trabajadores inscritos en las respectivas bolsas creadas, teniendo prioridad el personal fijo, la elección del personal dentro de la bolsa será criterio de la empresa.

Los criterios de acceso a las citadas bolsas serán los siguientes:

- Peones-Conductores. Aquellos peones que estén en posesión del permiso de conducir de la clase C1 así como el pertinente Certificado de Aptitud Profesional, ambos en regla, podrán optar a la función profesional de conductor previa inscripción en la misma.

- Peones-Maquinaria.- Aquellos peones que estén en posesión del permiso de conducir correspondiente, en regla, así como acredite la pertinente formación en su caso, podrán optar al manejo de maquinaria que no requiera el carnet de conducir C1. Para ello, se procederá a crear la categoría de Peón maquinaria, con el fin de que las personas con esta categoría sean las asignadas para desempeñar solo y exclusivamente esta función. En caso, de avería de la maquinaria a manejar o negligencia, se le asignará una tarea de la categoría de peón.

En el caso de conductores sin experiencia probada, la Empresa dentro de los planes anuales de formación, incluirá cursos de perfeccionamiento para este colectivo, de tal manera que puedan ir adquiriendo la experiencia precisa para poder incorporarse a las bolsas de trabajadores contempladas en el punto anterior.

Sin perjuicio de todo lo anterior, cuando un trabajador tuviese que realizar funciones superiores a las de su categoría profesional, el trabajador percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga, independientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior.

En caso de que se produzca alguna baja por incapacidad permanente total, será cubierta adicionalmente.

Art. 16.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN SU PERMANENCIA.

El personal atendiendo a su permanencia se clasificará en Indefinidos, Indefinidos a tiempo parcial y Eventuales.

La empresa hará pública al final de cada año, la relación general de los trabajadores, indicando el carácter de su relación laboral, antigüedad y función profesional.

Art. 17.- CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJOS.

Dentro de la organización del trabajo, la Empresa efectuará los cambios de puestos de trabajo cuando sea necesario para la buena marcha de la organización, sin que estos puestos impliquen merma de los derechos de los trabajadores ni de su dignidad humana. De estas situaciones, así como la organización y su puesta en práctica, informando al comité de empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores que por justificadas razones estén interesados en un cambio de turno, entregarán su solicitud al comité de empresa al objeto de su valoración y estudio para su posterior traslado a la dirección de la empresa, quien evaluará su elección, entre las candidaturas presentadas por el comité de empresa, en base a las necesidades del servicio.

Art. 18º VESTUARIO

INVIERNO	CANTIDADES
CAMISA M/L	3 UNIDADES
PANTALON INVIERNO	3 UNIDADES
CHAQUETA	1 UNIDAD
JERSEY	1 UNIDAD
ROPA O TRAJE DE AGUA	1 UNIDAD
CHAQUETA	1 UNIDAD
CHALECO	1 UNIDAD
PASAMONTAÑAS	1 UNIDADES
BOTAS DE SEGURIDAD	1 UNIDAD - CATEGORIA S3
BOTAS DE AGUA SEGURIDAD	1 UNIDAD
GORRA O GORRO DE INVIERNO	1 UNIDAD
VERANO	CANTIDADES
ZAPATOS DE SEGURIDAD VERANO	1 UNIDAD – CATEGORIA S3
PANTALON VERANO	3 UNIDADES
POLOS DE VERANO	3 UNIDADES
GORRA VERANO	1 UNIDAD
VESTUARIOS PARA MECÁNICOS (ANUALMENTE)	
INVIERNO	CANTIDADES
POLOS M/L	2 UNIDADES
PANTALON INVIERNO	2 UNIDADES
ANORAK O CHALECO MULTIBOLSILLOS	1 UNIDAD
SUDADERA	1 UNIDADES
ROPA O TRAJE DE AGUA	1 UNIDAD
CHAQUETA	1 UNIDAD

INVIERNO	CANTIDADES
CHALECO REFLECTANTE	1 UNIDAD
BOTAS O ZAPATOS DE SEGURIDAD (S3)	1 UNIDADES
GORRA ANTIGOLPES	1 UNIDAD
VERANO	CANTIDADES
POLOS M/C	2 UNIDAD
PANTALON VERANO	2 UNIDAD
BOTAS O ZAPATOS DE SEGURIDAD (S3)	1 UNIDADES
GORRA ANTIGOLPES	1 UNIDAD

En cuanto al calzado de seguridad, será a reposición en caso de rotura o desgaste.

Administrativos, capataces, inspectores: 467,76€ para el año 2024, que se abonará en dos pagos, emplearán esta cantidad en la compra de cazadoras y zapatos de trabajo.

A todo el personal se le entregará dos toallas de baño al año y dos geles de baño al año.

Guantes de seguridad se entregará al operario cuando lo solicite.

En lo relativo a la calidad de las prendas, se realizará consulta al Comité de Seguridad y Salud, al objeto de mejorar la calidad del vestuario, entregándoles una muestra tanto en calzado (botas y Zapatos) como en prendas de trabajo. Las reuniones se mantendrán con anterioridad de la entrega del vestuario, ya sea verano o invierno.

Al personal eventual se le entregara exclusivamente el vestuario de trabajo correspondiente a la fecha de contratación.

La empresa entregará el vestuario cada 2 años, a excepción del vestuario para mecánicos que se entregará anualmente, en las siguientes fechas:

- Vestuario de verano en, la primera quincena del mes de Abril.

- Vestuario de invierno, en la primera quincena del mes de Octubre.

CAPITULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 19 RETRIBUCIONES SALARIALES

Es salario base la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

a) Personales, tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas, o conocimientos especiales o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales de trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

b) De puesto de trabajo, tales como incremento por penalidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, turnos, trabajos nocturnos, o cualquier otro que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

c) Por calidad o cantidad de trabajo, tales como primas o incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

d) De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.

e) En especie, tales como manutención alojamiento, casa - habitación o cualesquiera

f) otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

Las retribuciones relativas al trabajo por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo se aplicarán sin variación, referido tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal como a la efectuada en horas extraordinarias, sin perjuicio de que los trabajadores perciban durante la hora extraordinaria que realicen los incrementos que les correspondieran si estuviesen renumerados exclusivamente a tiempo. El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar, en primer término, el importe total correspondiente al periodo de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Las retribuciones a percibir por los trabajadores afectados por el presente convenio serán las que se establecen en las tablas salariales anexas y demás complementos salariales contemplados en el mismo.

Art. 20 ANTIGÜEDAD

Se abonará el porcentaje que por año de servicio le corresponda sobre el salario base fijado en convenio:

A los dos años	el 5 %
A los cuatro años	el 10 %
A los seis años	el 15 %
A los diez años	el 20 %
A los quince años	el 30 %
A los veinte años	el 40 %
A los veinticinco años	el 60 %

Art21º PLUSES ACTIVIDAD, INCENTIVOS, NOCTURNOS, PENOSOS-TÓXICOS, SUCIEDAD Y TRANSPORTE

Estos pluses se abonarán para cada función profesional, conforme a las cuantías referidas en la tabla salarial.

Para compensar la limpieza de la ropa de los trabajadores existe un plus especial en la cuantía de:

• 2026.- 2,50 €/día

Dicho plus de suciedad lo percibirán todos los operarios adscritos al servicio de Limpieza de San Fernando.

Art 22º PLUS DE DEDICACIÓN

Este plus se abonará para cada función profesional, conforme a las cuantías referidas en la tabla salarial.

Art. 23º PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se pagarán de acuerdo con las tablas salariales anexas, a razón de salario base más la antigüedad que corresponda a cada uno, de 30 días, en los días 15 de los meses de Marzo, Julio, Septiembre y 1 de Diciembre.

Estas pagas se devengarán anualmente y, en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo se abonarán las partes proporcionales a los meses fracciones de los meses trabajados.

Art. 24º MANEJO DE MAQUINARIA

El personal con la categoría de peón y en posesión del carné correspondiente, como mínimo el B, encargado de conducir vehículos Fuso, barredora pequeña o similar y de brigada, con un peso máximo autorizado de 3.500 Kg., tendrá los conocimientos necesarios para ejecutar la reparación de pequeñas averías y otras que no requieran elementos de taller. Cuidará el mantenimiento y limpieza del vehículo para que salga del taller en perfectas condiciones de funcionamiento.

En su trabajo, alternará la conducción con sus labores propias de peón realizando ambas funciones.

Cuando no hubiese vehículo asignable cualquiera que fuese la causa, efectuará las labores propias de peón que se le indiquen.

Por el manejo de la citada maquinaria, además de la retribución propia de su categoría de peón, recibirá, en concepto de prima de producción, la cantidad de

- 2024- 3,49 €/día
- 2025- 3,56 €/día
- 2026- 3,77 €/día

El plus anterior se percibirá también por los trabajadores que realicen el servicio con el camión de carga lateral y lava contenedores laterales, percibiendo por ello, en concepto de prima de producción, la cantidad de:

- 2024- 3,83 €/ día
- 2025- 3,90 €/ día
- 2026- 4,14 €/ día

Para este colectivo, el mencionado plus se trata de un plus funcional y el mismo no se consolida como salario y solo se percibirá mientras se estén realizando las funciones encomendadas, es decir, el manejo de los vehículos referenciados, dejando de percibirse si cesan en esa actividad.

Con independencia de lo anterior, en los casos de desplazamiento de cualquier tipo de vehículo o maquinaria por el personal de taller, el citado colectivo percibirá la cuantía de:

- 2024- 65,72 €/ mes
- 2025- 67,03 €/ mes
- 2026- 71,06 €/ mes

Se excluye su pago en vacaciones, siendo igualmente un plus funcional al respecto.

Art 25.- PREMIO DE PUNTUALIDAD

Los trabajadores que durante cada trimestre no tengan ninguna falta de puntualidad ni de asistencia, percibirán una gratificación de

- 2024- 53,99 €
- 2025- 55,07 €
- 2026- 58,37 €

No computarán a tales efectos las faltas derivadas de accidentes de trabajo, licencias retribuidas y bajas por enfermedad.

Art.26ºHORASEXTRAORDINARIASYHORASCOMPLEMENTARIAS
Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siempre en los límites que marca la legislación vigente.

Las horas extraordinarias serán voluntarias salvo aquellas que sean necesarias considerando el carácter público del servicio que la empresa realiza y cuya ejecución es inexcusable. Así mismo si se realizaran horas extraordinarias, estas se asignarán de forma que se distribuyan de la manera más equitativa posible.

Los sábados, domingo y festivos realizados por los trabajadores de jornada completa se abonará por horas extraordinarias, en caso de festivos especiales como (Navidad, Fin de año, Reyes), se pagarán doble a todos los trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán, según cada categoría, en igual cuantía, tomando como referencia la media de dicha cuantía más la antigüedad. Los valores serán los siguientes:

HH.EE	2024	2025	2026
PEON	19,9099	20,308098	21,52658388
CONDUCTOR	21,7845	22,22019	23,5534014
INSPECTOR	27,9439	28,502778	30,21294468
TALLER	27,4701	28,019502	29,70067212
ADMINISTRATIVO	21,7845	22,22019	23,5534014

Horas complementarias

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, las cuales se regirán en todo momento por las reglas establecidas en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, siendo éstas:

a. El empresario podrá exigir su realización cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato formalizándose

necesariamente por escrito.

b. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

e. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

f. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.

g. Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria. Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

h. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

i. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

j. La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

k. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

l. La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4;36.1 y 37.1, de esta Ley.

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

CAPITULO IV.- MEJORAS SOCIALES

Art. 27º SEGURO COLECTIVO

La empresa concertará una póliza de seguros a favor de los trabajadores afectados por el presente convenio.

Dicha póliza correrá a cargo de la empresa, y cubrirá los siguientes riesgos:

- Invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente o enfermedad común o profesional: 18.510,85€.
- Muerte natural del trabajador: 17.196,46 €.
- Muerte por accidente de tráfico o laboral: 20.591,94 €.

Las indemnizaciones señaladas anteriormente, se abonarán por la compañía aseguradora, a aquellas personas que designe el trabajador.

Si por causa no imputables al trabajador o sus beneficiarios, transcurrido seis meses de la fecha del devengo, la compañía aseguradora no hubiese abonado el importe establecido, la empresa procederá al abono correspondiente, en concepto de adelanto y reservándose el derecho a resarcirse ante la compañía aseguradora.

En caso de incumplimiento por parte de la empresa de la suscripción de dicha póliza, la misma se hará responsable del abono de la indemnización al trabajador o sus beneficiarios en las cuantías antes mencionadas en un plazo máximo de seis meses.

Art. 28º COMPLEMENTO POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD

Los trabajadores que causen baja por I.T. de accidente laboral o enfermedad que requiera hospitalización, percibirán con cargo a la empresa el importe necesario para completar el 100% del salario real, desde el primer día de baja y durante todo el proceso.

En los procesos de I.T. de enfermedad para casos de no hospitalización, únicamente se procederá a complementar las dos primeras bajas en el periodo de un año, siendo el complemento de ésta el 90% del salario real desde el 1º al 10º día de baja y a partir del 11º día de baja se completará hasta el 100% del salario base real hasta el final del proceso. No obstante, se completará hasta el 100% del salario real desde 1º día, siempre que el absentismo del mes anterior no supere el 3,5 %.

En el caso de que el trabajador no haya tenido ninguna baja durante los doce primeros meses anteriores se abonará el 100% desde el primer día.

Sin perjuicio de todo lo anterior, a partir de la tercera baja y siguientes no se procederá a su complemento bajo ningún concepto.

Art. 29º PREMIO DE JUBILACIÓN

Los trabajadores que accedan a la jubilación, percibirán de la empresa un premio de jubilación de dos salarios brutos mensuales.

Art. 30 AYUDA SOCIAL

Aquel trabajador que acredite una minusvalía de algún hijo/s, de su cónyuge o pareja de hecho, de grado igual o superior al 15%, percibirán de la empresa una ayuda de

- 2024- 140,57 €
- 2025- 143,38€
- 2026- 151,98 €

En caso de trabajador soltero, cabeza de familia, que tenga hermanos disminuidos, previa justificación, tendrá derecho a percibir la cantidad reseñada en este artículo.

Para ello deberá acreditar inicial y anualmente, mediante la certificación del grado de discapacidad emitido por el organismo oficial correspondiente, de modo

que si no se presentara la documentación solicitada en tiempo y forma, o se redujera el grado de minusvalía del 15%, cesará la ayuda al efecto. Si es reconocida una minusvalía indefinida, no será necesario presentar anualmente la documentación inicial.

Art 31º JUBILACIÓN ANTICIPADA

Este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre jubilación anticipada, quedando sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

Art. 32º JUBILACIÓN PARCIAL

Por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

El acceso a la jubilación parcial, se llevará a cabo cumplidos los tres meses de presentada la solicitud y una vez que la empresa haya verificado los requisitos de la misma, acordándose con el empleado el acceso a la misma, en las siguientes condiciones:

1. El empleado suscribirá al inicio de jubilación parcial, un contrato de trabajo a tiempo parcial, según los porcentajes establecidos en la legislación vigente en cada momento.

2. La prestación de los servicios que le corresponda al empleado, en virtud del contrato a tiempo parcial, podrá concentrarse en determinados periodos del año, siempre que le sea notificado por la empresa al trabajador con una antelación mínima de un mes al inicio del periodo o periodos señalados.

3. El empleado jubilado parcialmente accederá al resto de beneficios sociales de la empresa en condiciones equivalentes al personal activo, estos, serán siempre los que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

4. Con la finalidad de poder dar efectivo cumplimiento al presente programa, el empleado que se acoja al mismo no podrá prestar otros servicios retribuidos, por cuenta propia o ajena, todo ello con sujeción a la legislación vigente en cada momento.

Para ello, la Empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo a tiempo completo de carácter indefinido con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, teniendo prioridad si la legalidad vigente lo permite, los trabajadores incluidos en la bolsa de trabajo del artículo 33 del presente convenio, en base al orden de antigüedad regido para el mismo. En el supuesto de que el trabajador en ese momento tuviese concertado con la Empresa otro contrato de trabajo deberá cesar previa y obligatoriamente en el mismo, con objeto de formalizar el nuevo contrato de relevo. Igualmente, la Empresa, caso de poder cubrir el puesto con el personal del de la bolsa de trabajo anteriormente citada, se obliga a contratar otro trabajador, para cubrir la jornada vacante dejada por este con otro trabajador incluido en la citada bolsa y así sucesivamente hasta garantizar que el empleo neto en la empresa sea cuando menos igual al existente antes de producirse la jubilación de que se trate.

La jornada de trabajo del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubile parcial y anticipadamente.

5.- Extinción de la Jubilación parcial, la jubilación parcial se extinguen por las siguientes causas:

- Por el acceso del trabajador relevado a la jubilación definitiva ordinaria.
- Por el acceso del trabajador relevado a la situación de invalidez total, permanente, absoluta o gran invalidez.
- Por el fallecimiento del trabajador relevado.

Este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre jubilación parcial, quedando sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

Art. 33º LISTADO DE TRABAJADORES EVENTUALES

Con el fin de proporcionar a la empresa un listado de trabajadores eventuales con el fin de que haga uso de ella cuando lo crea oportuno para las contrataciones eventuales ó jubilaciones parciales, existirá un listado de 10 trabajadores por fecha de antigüedad del primer contrato, siempre que tenga una vinculación anual con el servicio de limpieza. En caso de no tener esa vinculación anual, la antigüedad se fijará por el último contrato que haya tenido.

La misma, se actualizará a criterio del comité empresa y cuando lo crea conveniente.

Art. 34º MANTENIMIENTO DE PLANTILLA

La empresa garantizará como mínimo, el número de trabajadores indefinidos, en ambas modalidades, adscritos al presente servicio a la fecha de la firma del presente convenio. La Empresa una vez se adjudique el nuevo concurso, se reunirá con la R.L.T. y expondrá el número de trabajadores que según la oferta presentada tendrán la consideración de fijos.

En caso de que el número de trabajadores descendiera del mínimo establecido en el apartado anterior, se procederá a la creación de vacantes.

Art. 35 INCAPACIDADES

Cuando un trabajador por causas derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional resulte calificado con una incapacidad permanente parcial o total para su trabajo habitual, la Empresa previo acuerdo con el Comité de Empresa y siempre que las características del servicio lo permitan, asignará al trabajador un puesto de trabajo acorde con su capacidad laboral.

Art. 36.- DETENCIÓN

Sin perjuicio de lo establecido en el estatuto de los trabajadores, cuando por privación de la libertad por sentencia condenatoria de un trabajador, sea la causa que fuese, se produzca falta de asistencia al trabajo de éste, la empresa le respetará su puesto de trabajo y categoría por un periodo mínimo de seis meses, considerándose este tiempo como de excedencia no retribuida.

Art. 37 CARNET DE CONDUCIR

En caso de la retirada del carné de conducir a un conductor de la empresa, ésta le asignará un trabajo similar o equivalente, respetándole la categoría y todos los

emolumentos que viniera percibiendo. Este beneficio no tendrá efectos cuando la causa se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito o en caso de embriaguez.

Asimismo, los conductores indefinidos, peones conductores, peón maquinista e inspectores de este centro que tengan que renovar el permiso de conducir, la empresa abonará el importe de 71,11€ siempre y cuando sea para el uso de la actividad de la empresa.

Esta cantidad se estipula para cubrir los gastos originados por dicha renovación; así mismo y únicamente en el caso de los conductores, se concederá un día de permiso retribuido para tal fin.

Art. 38º SANCIONES

Al producirse la notificación de cualquier amonestación o sanción al trabajador, la Empresa requerirá por escrito al comité el informe pertinente, que deberá ser emitido en el plazo de cuatro días laborales a contar desde el requerimiento. Dicho informe no será vinculante y, transcurrido dicho plazo sin hacerlo se entenderá complementado.

Cualquier tipo de medidas disciplinarias, incluso el despido de miembros del comité deberá ser comunicado previamente por la Empresa a este órgano, quien informará en el plazo de una semana; en igual plazo podrá efectuarse por escrito las alegaciones que estime pertinentes el presunto sancionado, dichos informes no será vinculantes y transcurridos dicho plazo se entenderán cumplimentados.

Art. 39º SALUD LABORAL

Motivaciones Generales: dada la importancia que reconocen los firmantes de este convenio, en materia de Seguridad e Higiene y condiciones de trabajo, incluyen en este convenio, un artículo dedicado a dicha materia. Ambas partes consideran de obligada aplicación sobre seguridad e higiene en el trabajo.

El trabajador tendrá derecho a una adecuada protección en materia de Seguridad e Higiene y Condiciones de Trabajo.

Es un deber básico del empresario el realizar una política adecuada en materia de Seguridad e Higiene en la empresa, a facilitar todos los medios de protección y a cumplir todas las normas y reglamentos existentes en materia de Seguridad e Higiene. Se deberá garantizar un derecho elemental que todo trabajador tiene: La Salud y Seguridad e Higiene en el trabajo.

El trabajador tiene el deber básico de observar las medidas de Seguridad e Higiene que se adopten en la empresa.

Cooperar en la prevención de riesgos y mantenimiento de la máxima higiene.

Los trabajadores deberán utilizar las prendas de protección personal suministradas por el empresario.

Los equipos de protección personal y ropa de trabajos que deberá facilitar el empresario gratuitamente, deberán ser homologados y adecuados a los riesgos de los que haya que protegerse, sin suponer de por sí riesgo adicional; deberá responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo; deberá tener en cuenta las exigencias económicas y de salud del trabajador, así como adecuarse correctamente al portador.

La empresa facilitará a todos sus trabajadores, la información relativa a los riesgos y daños derivados del trabajador, así como a una formación adecuada, que podrá ser en horas de trabajo, previo acuerdo entre las partes.

La empresa deberá de someter a todos sus trabajadores a un reconocimiento médico obligatorio cada año. La empresa concederá un día de licencia retribuida a los trabajadores por llevar a cabo la revisión médica. Este se llevará a cabo durante los meses de Septiembre a Noviembre.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador, lo más pronto posible. En ningún caso sobrepasará veinte días, desde la fecha que se haga el trabajador el reconocimiento médico.

Con el fin de prevenir y detectar lo antes posible alteraciones de la salud y de tomar medidas ante las primeras alteraciones detectadas los tres representantes de los trabajadores en el Comité de Salud Laboral, conjuntamente con la empresa decidirán/acordarán un reconocimiento más específico relacionado con los riesgos existentes

Para evitar posibles riesgos, debido al trabajo que se realiza de recogida de residuos urbanos, se abre un periodo de vacaciones con carácter voluntario y costeado por la empresa de las siguientes vacunas:

1. Hepatitis
2. Gripe
3. Tétanos

El trabajador por medio de sus representantes participará en la inspección y control de todas las medidas legales en materia de Seguridad e Higiene que sean de observación obligada para la empresa.

El comité de Empresa nombrará de entre sus miembros a tres delegados de prevención para conformar el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que entre otras funciones participará en la elaboración de planes y programas para la prevención de riesgos en la empresa, vigilará las condiciones de salubridad de los centros de trabajo, solicitará la intervención de la autoridad competente en materia de salud Laboral, podrá investigar las causas de accidentes y enfermedades y a consultar en materia como medicina, higiene y seguridad en el trabajo.

Art. 40º MEJORAS MÉDICAS

La empresa habilitará un fondo equivalente para atender los gastos que sobre gafas graduadas y lentes de contacto o su modificación, dentaduras postizas, empastes, extracciones o implantes, además de audífonos necesiten los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa.

Este fondo se constituye con las siguientes cantidades:

2024.-	3.000,00€
2025.-	3.060,00€
2026.-	3.243,60€

El control y adjudicación de las cantidades será competencia del Comité de empresa, y el plazo de entrega no será superior a quince días, mientras que exista fondo equivalente.

En el caso de que el fondo habilitado para el primer año no se agote en su totalidad, la diferencia restante quedará integrada en el fondo del año siguiente.

Art. 41º PAGO DE RETRIBUCIONES

El pago de los salarios se efectuará mensualmente, el último día del mes y en los días establecidos para las pagas extraordinarias. En caso de que alguno de

dichos días sea festivo, el pago se efectuará el día anterior. Durante el periodo de Junio a Septiembre el pago se adelantará al día anterior si el fijado previamente coincide en sábado o festivo.

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta que el trabajador indique, en cualquier de los Banco o Cajas de Ahorros.

Los días quince de cada mes se concederá un anticipo a cuenta de 450.76€ al trabajador que lo solicite ingresándose en la cuenta indicada por el trabajador y en la forma reseñada anteriormente.

Art. 42º PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS

El personal con más de un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar de esta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable por un máximo de 960€

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en un periodo de 1 año o en otro inferior, a criterio del trabajador. La Empresa junto con el Comité de Empresa estudiará la procedencia o no de la concesión de dichos préstamos, teniendo preferencia aquellos trabajadores que no hayan hecho uso del citado fondo.

Para la concesión de estos préstamos la empresa creará un fondo consistente en la cantidad de 10.000 €.

CAPITULO V.- REPRESENTACIÓN SINDICAL

Art. 43.- COMITÉ DE EMPRESA

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la empresa, para defensa de sus intereses. Se reconoce al comité de empresa la capacidad para ejercer acciones administrativas o jurídicas en todo lo relacionado con el ámbito de sus competencias.

Art 44.- COMPETENCIAS DEL COMITÉ

El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación y venta de la entidad, sobre su programa de producción y evolución del empleo en la empresa.
- Se le proporcionará mensualmente, a solicitud del comité, los modelos de TC1 y TC2 correspondiente a los trabajadores de la plantilla de la empresa.
- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:
- Reestructuración de plantilla, y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de plantilla.
- Reducciones de jornada, así como de traslado total o parcial de las instalaciones
- Planes de formación profesional de la empresa. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudios de los tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivo y valoración de puestos de trabajo.
- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación laboral.
- Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- Ejercer una labor: De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- Participar, como se determina por convenio colectivo en la gestión, de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o sus familiares.
- Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.
- Los informes que deba emitir el comité sobre este artículo deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 45º HORAS SINDICALES

Los miembros del comité de empresa o delegado sindical, tendrá derecho a 25 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones sindicales. El presidente del comité con ese mismo objetivo dispondrá de 35 horas/mensuales.

Podrán acumularse en el mes las horas sindicales reglamentarias para los miembros del comité, que fuesen de una misma central sindical y con el consentimiento de los restantes miembros.

Art. 46 LUGAR DE REUNIÓN

La empresa facilitará al Comité, un lugar adecuado que reúna condiciones de higiene necesaria, así como mesa, sillas cuando sea necesario.

La Empresa pondrá un tablón de anuncios, por centro de trabajo, para insertarse comunicaciones diferentes sobre la actividad profesional o sindical de los trabajadores.

Art. 47.- ASAMBLEAS

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea en el centro de trabajo, que por ser convocada por el Comité de empresa o sindicatos representativos a iniciativa propia o a petición de un número de trabajadores no inferior al 50% de la plantilla afectada.

La asamblea será en todo caso presidida por el comité de empresa o los representantes de los sindicatos convocantes, quienes serán los responsables de su normal funcionamiento y desarrollo.

La convocatoria deberá ser comunicada por la parte convocante a la empresa. Los trabajadores dispondrán de 7 horas retribuidas para reunirse en Asamblea.

Cuando no se pueda reunir a toda la plantilla de forma simultánea se celebrarán asambleas parciales, que serán consideradas como una sola asamblea, fechada el día en el que tenga lugar la primera. En todo caso, se asegurará la efectiva realización de los servicios públicos de limpieza.

Art. 48.- DERECHOS SINDICALES

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse y admitirá que los trabajadores afiliados a una Central Sindical legalmente constituida puedan realizar reuniones y distribuir información sindical de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

El trabajador tendrá derecho a afiliarse al Sindicato de su elección, no se podrá sujetar a la condición que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y, tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Todo trabajador podrá ser elector o elegible para ostentar cargos sindicales siempre que reúna los requisitos previstos en los estatutos de los trabajadores.

Art. 49.- CUOTA SINDICAL

La Empresa descontará la cuota sindical aquellos trabajadores que lo soliciten y depositará la mencionada cuota en el número de cuenta que el trabajador le indique, la empresa entregará copia a los representantes sindicales en la Empresa.

Art 50.- FINIQUITO

La Empresa junto al preaviso de la extinción de contrato presentará al trabajador el recibo finiquito de liquidación salarial.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los Trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo finiquito.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa PREZERO, S.A..

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo. Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio. En cualquier caso, el sometimiento a arbitraje de cualquier conflicto o cuestión litigiosa será voluntaria para las partes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera: En el presente convenio se han modificado sólo los puntos que se han acordado en acta desde que se inició la negociación del convenio.

Disposición Transitoria Segunda: Todas las cuantías referidas al año 2026, surtirán efecto única y exclusivamente si se ha producido la nueva adjudicación del contrato del ayuntamiento con la empresa adjudicataria antes del 1 de Enero de 2026. En caso contrario se harán efectivas a partir del inicio del nuevo contrato de adjudicación, con fecha máxima del 1 de Octubre de 2026, si bien se aplicará con carácter retroactivo al 1 de enero de 2026.

Disposición Transitoria Tercera.- Durante la vigencia del presente convenio la empresa se compromete a convertir a 3 los trabajadores eventuales con mayor antigüedad a indefinido.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA: Los anexos que se unen al presente convenio Colectivo forman parte de este y tienen fuerza de obligado cumplimiento para las partes firmantes.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA: Para la vigencia del presente convenio, se establecen los siguientes incrementos salariales, que se han dejado plasmados en el convenio colectivo así como en la Tabla Salarial Anexa:

- 2024.- 2,5% aplicable desde el 1 de Enero al 30 de junio de 2024 sobre la tabla salarial de 2023. Desde el 1 de julio de 2024 se aplicará un incremento del 3% sobre la tabla salarial de 2023.
- 2025.- 2% sobre la tabla salarial de 2024, con efectos desde el 1 de enero de 2024.
- 2026.- 6% sobre la tabla salarial de 2025, siempre y cuando se haya producido con anterioridad la nueva adjudicación.
- En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2024, 2025, 2026 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el presente convenio colectivo para los referidos años, se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2027, sirviendo como base

de cálculo para el incremento salarial del año 2026.

• A partir del año 2026, se incrementará en 70€ el plus de actividad a todos los trabajadores, y aquellos que no lo poseen se les incluirá.

• Se establece el plus de actividad a los inspectores y coordinador, eliminando el plus nocturno con derecho adquirido del inspector y coordinador que lo posee.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA: Gastos de representación y formación.

Para compensar los múltiples gastos que se originen por los apartados mencionados en

ANEXO I: TABLAS SALARIALES

ANEXO II: OTROS CONCEPTOS NO INCLUIDOS EN LA TABLA SALARIAL y HORAS EXTRAS

ANEXO III: CUADRANTE DE VACACIONES

esta disposición, la empresa pondrá a disposición del comité de empresa la cantidad de 150 €/mes.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA: En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo, se estará dispuesto en el convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, Legislación General y demás disposiciones legales complementarias y estatutos de los trabajadores.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES
TABLA SALARIAL 2024

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS DEDICACION	PLUS INCENTIVO	PLUS TOXICO	PLUS NOCTURNO
Oficial Mayor Administrativo	1.246,80 €	225,49 €	579,27 €	575,29 €		
OFICIAL 1ª ADMIN.	1.284,20 €	232,05 €	390,65 €	232,05 €		
OFICIAL 2ª ADMIN.	1.254,56 €	232,05 €	204,24 €	232,05 €		
AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.240,14 €	232,05 €	167,38 €	232,05 €		
COORDINADOR	1.342,95 €	232,05 €	390,65 €		232,05 €	
INSPECTOR/A	1.284,20 €	232,05 €	390,65 €		232,05 €	
MAESTRO TALLER	1.284,20 €	232,05 €	390,65 €		232,05 €	
CONDUCTORES	1.271,58 €		204,24 €		232,05 €	232,05 €
OFICIAL 1 MECANICO	1.271,58 €	232,05 €	277,73 €		232,05 €	
OFICIAL 2 MECANICO	1.252,42 €	232,05 €	204,24 €		232,05 €	
OFICIAL 3º MECANICO	1.210,24 €	232,05 €	204,24 €		232,05 €	
PEÓN MAQUINISTA	1.210,24 €	37,77 €	79,29 €		232,05 €	232,05 €
PEÓN ESPECIALISTA LV	1.210,24 €	37,77 €	79,29 €		232,05 €	232,05 €
PEON LV 2 AÑO	1.083,20 €	37,77 €	79,29 €		232,05 €	232,05 €
PEON LV	936,05 €	37,77 €	79,29 €		232,05 €	232,05 €

TABLA SALARIAL 2025

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS DEDICACION	PLUS INCENTIVO	PLUS TOXICO	PLUS NOCTURNO
Oficial Mayor Administrativo	1.271,74 €	230,00 €	590,86 €	586,80 €		
OFICIAL 1ª ADMIN.	1.309,88 €	236,69 €	398,46 €	236,69 €	- €	- €
OFICIAL 2ª ADMIN.	1.279,65 €	236,69 €	208,33 €	236,69 €	- €	- €
AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.264,95 €	236,69 €	170,73 €	236,69 €	- €	- €
COORDINADOR	1.369,81 €	236,69 €	398,46 €	- €	236,69 €	- €
INSPECTOR/A	1.309,88 €	236,69 €	398,46 €	- €	236,69 €	- €
MAESTRO TALLER	1.309,88 €	236,69 €	398,46 €	- €	236,69 €	- €
CONDUCTORES	1.297,01 €	- €	208,33 €	- €	236,69 €	236,69 €
OFICIAL 1 MECANICO	1.297,01 €	236,69 €	283,29 €	- €	236,69 €	- €
OFICIAL 2 MECANICO	1.277,47 €	236,69 €	208,33 €	- €	236,69 €	- €
OFICIAL 3º MECANICO	1.234,44 €	236,69 €	208,33 €	- €	236,69 €	- €
PEÓN MAQUINISTA	1.234,44 €	38,53 €	80,87 €	- €	236,69 €	236,69 €
PEÓN ESPECIALISTA LV	1.234,44 €	38,53 €	80,87 €	- €	236,69 €	236,69 €
PEON LV 2 AÑO	1.078,20 €	38,53 €	80,87 €	- €	236,69 €	236,69 €
PEON LV	931,05 €	38,53 €	80,87 €	- €	236,69 €	236,69 €

TABLA SALARIAL 2026

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS DEDICACION	PLUS INCENTIVO	PLUS TOXICO	PLUS NOCTURNO
Oficial Mayor Administrativo	1.348,04 €	313,80 €	626,31 €	622,00 €		- €
OFICIAL 1ª ADMIN.	1.388,48 €	320,90 €	422,37 €	250,90 €	- €	- €
OFICIAL 2ª ADMIN.	1.356,43 €	320,90 €	220,82 €	250,90 €	- €	- €
AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.340,84 €	320,90 €	180,97 €	250,90 €	- €	- €
COORDINADOR	1.451,99 €	320,90 €	422,37 €	- €	250,90 €	- €
INSPECTOR/A	1.388,48 €	320,90 €	422,37 €	- €	250,90 €	- €
MAESTRO TALLER	1.388,48 €	320,90 €	422,37 €	- €	250,90 €	- €
CONDUCTORES	1.374,83 €	70,00 €	220,82 €	- €	250,90 €	250,90 €
OFICIAL 1 MECANICO	1.374,83 €	320,90 €	300,28 €	- €	250,90 €	- €
OFICIAL 2 MECANICO	1.354,12 €	320,90 €	220,82 €	- €	250,90 €	- €
OFICIAL 3º MECANICO	1.308,51 €	320,90 €	220,82 €	- €	250,90 €	- €
PEÓN MAQUINISTA	1.308,51 €	110,84 €	85,72 €	- €	250,90 €	250,90 €
PEÓN ESPECIALISTA LV	1.308,51 €	110,84 €	85,72 €	- €	250,90 €	250,90 €
PEON LV 2 AÑO	1.000,00 €	110,84 €	85,72 €	- €	250,90 €	250,90 €
PEON LV	854,00 €	110,84 €	85,72 €	- €	250,90 €	250,90 €

IMPORTE UNITARIO HORAS EXTRAS

HH.EE	2024	2025	2026
PEON	19,910	20,308	21,527
CONDUCTOR	21,785	22,220	23,553
INSPECTOR	27,944	28,503	30,213
TALLER	27,470	28,020	29,701
ADMINISTRATIVO	21,785	22,220	23,553

ANEXO II:
TABLA SALARIAL 2024
OTROS CONCEPTOS NO INCLUIDOS EN LA TABLA SALARIAL

Plus desplazamiento taller	65,72 €	Mes efecto
Manejo máquina carga lateral	84,19 €	Mes efecto
Manejo máquina	76,97 €	Mes efecto
Plus puntualidad	53,99€	Trimestral
Plus vestuario admtvos/Insp.	233,88 €	Semestral
Ayuda social	140,57 €	Mensual
Manejo máquina carga lateral	3,82 €	Día efecto
Manejo máquina	3,50 €	Día efecto
Plus nocturno	11,27 €	Día efecto
Plus suciedad		Día efecto
Gastos representación Comité	150 €	Mes efecto

TABLA SALARIAL 2025
OTROS CONCEPTOS NO INCLUIDOS EN LA TABLA SALARIAL

Plus desplazamiento taller	67,03 €	Mes efecto
Manejo máquina carga lateral	85,87 €	Mes efecto
Manejo máquina	78,50 €	Mes efecto
Plus puntualidad	55,07€	Trimestral
Plus vestuario admtvos/Insp.	238,56 €	Semestral
Ayuda social	143,38 €	Mensual
Manejo máquina carga lateral	3,89 €	Día efecto
Manejo máquina	3,57 €	Día efecto
Plus nocturno	11,49 €	Día efecto
Plus suciedad		Día efecto
Gastos representación Comité	153 €	Mes efecto

TABLA SALARIAL 2026
OTROS CONCEPTOS NO INCLUIDOS EN LA TABLA SALARIAL

Plus desplazamiento taller	71,06 €	Mes efecto
Manejo máquina carga lateral	91,02 €	Mes efecto
Manejo máquina	83,21 €	Mes efecto
Plus puntualidad	58,38€	Trimestral
Plus vestuario admtvos/Insp.	252,87 €	Semestral
Ayuda social	151,98 €	Mensual
Manejo máquina carga lateral	4,12 €	Día efecto
Manejo máquina	3,78 €	Día efecto
Plus nocturno	12,17 €	Día efecto
Plus suciedad	2,50	Día efecto
Gastos representación Comité	162,18 €	Mes efecto

ANEXO III: CUADRANTE DE VACACIONES

AÑO	TURNO 1		TURNO 2		TURNO 3
2024	D	B	E	C	A
2025	A	D	B	E	C
2026	C	A	D	B	E

Este cuadrante será válido en caso de que el 20% de la plantilla solicite el mes de junio o septiembre, en el cual obtendrían un día adicional de asuntos propios a elegir.

Firmas.

Nº 175.217

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: UNION DE NEGOCIOS CADIZ SL

Expediente: 11/01/0212/2024

Fecha: 08/11/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: LUIS MARIA FALCON CARRO

Código 11101491012021.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa UNIÓN DE NEGOCIOS CÁDIZ S.L., con vigencia desde el 1 de enero 2024 a 31 de diciembre 2027, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 14 de agosto de 2024, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 23 de agosto 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 UNIÓN DE NEGOCIOS CÁDIZ S.L., en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora. Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 8 de noviembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

II CONVENIO COLECTIVO UNION DE NEGOCIOS CADIZ S.L.

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo establece el marco de las relaciones laborales entre la Empresas Unión de Negocios Cádiz S.L. dedicada a la actividad que se especifica en el artículo 3 de este Convenio y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, cualquiera que sea el territorio en el que desarrollen sus funciones laborales, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Las actividades comprendidas en el campo de aplicación de este convenio son:

- a) las propias de la empresa, dentro del campo para el que se encuentra autorizada administrativamente, dedicada a la instalación y mantenimiento de aparatos, equipos, dispositivos y sistemas de seguridad conectados a centrales receptoras de alarmas o a centros de control o de videovigilancia.
- b) En general cualesquiera otros se encuentren relacionadas con las anteriores o se encuentren incluidas dentro del objeto social de la Empresa.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se registrarán por el presente Convenio Colectivo la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024, con independencia de la fecha de su publicación, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2027, quedando prorrogado íntegramente por plazos anuales, salvo denuncia previa, hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.

Artículo 5. Denuncia.

La denuncia total o parcial del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra con la antelación mínima de dos meses a la fecha 31 de diciembre del año 2027 debiendo procederse a constituir la comisión negociadora en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la recepción de la comunicación.

Caso de no efectuarse denuncia expresa en la forma y con la antelación estipulada, se entenderá este Convenio automáticamente prorrogado por tácita reconducción, por plazos anuales.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente.

CAPÍTULO II

De la interpretación y administración del Convenio

Artículo 6. Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituirán un todo orgánico e indivisible.

Ambas partes acuerdan que, si durante la vigencia del Convenio, el contenido del mismo fuera modificado y/o afectado por la autoridad laboral, modificación legislativa o por sentencia firme, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado.

En tanto no se alcance un acuerdo al respecto, será de aplicación el convenio colectivo en vigor, con los efectos que las partes acuerden.

Artículo 7. Igualdad de trato y de oportunidades.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Unión de Negocios Cádiz SL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Empresa.

Se establece como principio estratégico de nuestra política corporativa y de Recursos Humanos, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, comprometiéndose igualmente en que la negociación colectiva juegue de forma eficaz el papel central que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, le otorga para hacer

efectivos los derechos que en ella se contemplan.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa.

Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres a través de los objetivos y medidas negociadas mediante el Plan de Igualdad de Unión de Negocios Cádiz SL ya implantado.

A fin de garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, y de respeto a la transparencia retributiva, el empresario se obliga a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

La empresa cuenta con otras herramientas como el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y el protocolo de violencia. Ese Protocolo de violencia tiene como objetivo proteger y asistir en el ámbito laboral a las personas que sufren violencia de género y sexual, velar y promover unas relaciones entre compañeros/as basadas en el respeto y consideración, rechazándose taxativamente cualquier tipo de comportamiento susceptible de constituir acoso en cualquiera de sus formas (laboral, sexual, por razón de sexo, orientación y/o identidad sexual, expresión de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social). Todas aquellas conductas contrarias a estos principios de conducta establecidos y que puedan constituir una situación de acoso, motivarán el inicio de una investigación en los términos establecido en dicho Protocolo.

La Empresa asume la responsabilidad de garantizar un entorno laboral seguro en el que se respete la dignidad de las personas. Se reconoce y promueve el ejercicio del derecho de todas las personas trabajadoras a no ser discriminadas por razón de origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por el delegado de personal y un representante de la empresa firmante del convenio colectivo.

2. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee, de forma clara y precisa, la cuestión objeto de interpretación.

3. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas obligatoriamente cada uno de los miembros designados para cada una de las 2 representaciones. Podrán efectuarse sustituciones entre los componentes de ambas representaciones.

4. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por unanimidad, teniendo por tanto carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria en las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

6. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio
- Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos, especialidades o niveles.
- Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.
- Conocer las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio puedan interponerse, así como las específicas sobre reclamaciones profesionales.
- Sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
- Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.
- Cualquier otra que pueda estar encomendada por disposición legal o regulada en este Convenio.

CAPÍTULO III

El inicio de la relación laboral

Artículo 9. Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo serán de carácter indefinido, salvo las modalidades contractuales temporales establecidas en la ley, con las siguientes previsiones:

1. Contrato eventual por circunstancias de la Producción.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado por la Empresas con ocasión de prestar servicios para atender necesidades de servicio derivadas de las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, que generan un desajuste entre el empleo disponible en la empresa y el requerido en dicho momento.

Cuando dicho desajuste provenga de circunstancias ocasionales e imprevisibles. La duración máxima de esta modalidad contractual no podrá ser superior a 6 meses, incluida la prórroga que convencionalmente puedan pactar las partes, para el caso de que dicho contrato inicial se hubiera estipulado por un tiempo inferior a los referidos 6 meses.

Cuando dicha necesidad de servicios provenga de circunstancias ocasionales pero previsibles para la empresa, aunque de duración reducida y limitada, podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural -que no podrá ser continuados- independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones.

2. Contrato de interinidad.

Será personal interino aquél que se contrate para sustituir a otro trabajador de la Empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia forzosa o especiales de los artículos 63 y 64 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

Artículo 10. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que se fijará en el contrato y que comenzará al iniciar ese periodo al comenzar el trabajo directo de los trabajadores, en el caso de aplicarse por cualquiera de las dos partes, el contrato se dará por concluido sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder de TRES (3) meses de duración para las categorías básicas llegando a hasta seis meses para el resto de las categorías.

Artículo 11. Política de Estabilidad en el Empleo.

La Empresa sujeta al presente Convenio contara con al menos, un 50% de empleados indefinidos.

CAPÍTULO IV

Derechos y Deberes Laborales Básicos

Artículo 12. Facultad de Organización del Trabajo: Principios y Normas.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, la representación de los trabajadores tendrá funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

La organización del trabajo comprende, entre otras, las siguientes facultades:

- La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria que corresponda al rendimiento mínimo exigible.
- La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización de las tareas encomendadas, constanding por escrito según fue puesto, por ejemplo los mantenedores en la aplicación TOA de nuestra empresa contratista.
- La exigencia de atención y cuidado de los medios materiales puestos a disposición para el desarrollo del trabajo, así como de las instalaciones y bienes análogos de la Empresa y de sus clientes.
- La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante los cambios de puesto de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades organizativas, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio. En todo caso se respetará el nivel funcional y tal potestad no podrá repercutir en su perjuicio económico para el trabajador afectado.
- La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución clara y sencilla, facilitando su comprensión, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.
- La realización de las modificaciones razonablemente exigibles en los métodos de trabajo y distribución del personal.

Artículo 13. Formación.

Las partes firmantes se someten al subsistema de formación profesional continúa regulado en los términos previstos en la legislación vigente, así como el desarrollo que se efectúe de los planes de formación para la formación de los trabajadores, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos.

Cuando deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado según lo recogido en este convenio.

Artículo 14. Confidencialidad Profesional.

El conocimiento de que las informaciones confidenciales a las que tenga o que genere con motivo de su relación con la empresa, forman parte del patrimonio de ésta, de sus clientes, asociados o terceros. Por tanto, los empleados están obligados a utilizar toda la información a la que tenga acceso únicamente en el marco de su actividad en la empresa y para mejor desarrollo de la misma y preservarla en estricta confidencialidad.

La utilización de la información confidencial para fines distintos de los anteriormente señalados se considerará un incumplimiento a sus obligaciones laborales.

Es obligación de personal guardar el secreto y la confidencialidad de toda la información de la empresa a la que tenga acceso durante la vigencia del contrato laboral, especialmente la información relativa a personas físicas recogidas en ficheros de datos personales, registrados.

El personal se obtendrá de crear ficheros que conlleven el tratamiento de datos de carácter personal, sin contar con la preceptiva autorización de la empresa. No dará uso de los recursos del sistema de información a los que tenga acceso para uso privado o para cualquier otra finalidad diferente de las estrictamente laborales.

No revelará a persona alguna información ni utilizará con otras finalidades la información a que hubiera podido tener acceso en el desempeño de sus funciones.

Borrará todos los ficheros temporales que los usuarios mantengan en sus ordenadores personales, una vez haya concluido la finalidad con que se crearon.

La aceptación de regalos, por cualquier motivo por parte de nuestro personal con carácter corruptivo, se considerará una falta grave de profesionalidad y ser sancionado como una falta grave.

Artículo 15. Uniformidad.

La Empresa facilitará cada año al personal de técnico, en sus distintas modalidades las siguientes prendas de uniforme: seis prendas superiores, una chaqueta o prenda similar, cuatro prendas inferiores. Igualmente se pondrá a disposición del trabajador cada año unos zapatos tras la petición del mismo. Asimismo, se facilitará, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

CAPÍTULO V

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 16. Reconocimiento Médico.

El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse cuando la empresa lo solicite, a la iniciación de la prestación, a examen médico, entregándose una copia al interesado.

Artículo 17. Seguridad y salud en el trabajo.

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la legislación vigente, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector.

A este fin, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo en la Empresa, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la Empresa.

A estos efectos, la Gestión Preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

A) Vigilancia de la Salud:

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la Empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la Empresa se obliga a abonar al trabajador el 100% del salario, siempre que medie situación de I.T.

Se concretará la protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, adoptando medidas técnicas u organizativas que garanticen su seguridad y salud. Para tal fin, las empresas estarán obligadas a facilitar un puesto de trabajo que se adapte a las circunstancias específicas del trabajador.

B) Protección a la maternidad:

De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere la normativa vigente de prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquiera actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de Seguridad Social o de las mutuas, con informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

C) Formación de delegados de prevención:

Las empresas deberán proporcionar al delegado de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de 30 horas de duración.

D) Coordinación de la actividad empresarial:

Conforme a lo establecido en la legislación vigente de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, las empresas de seguridad, que prestan sus servicios en centros de trabajo ajenos, deben recabar de los titulares de los mismos, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de

protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 18. Sistema de clasificación profesional.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y niveles funcionales enumerados, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada nivel funcional o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional. Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un nivel funcional determinado y definido en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal nivel funcional se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de nivel funcional superior o inferior.

Artículo 19. Clasificación General.

El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Personal Directivo, Titulado y Técnico
- Director General.
- Director de Seguridad.
- Director Técnico y/o de Operaciones.
- Técnico de Prevención de Nivel Superior.
- Técnico de Calidad de Nivel Superior.
- Coordinador General
- Coordinador de RRHH
Personal Administrativo
a) Administrativos:
- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
- Auxiliar.
b) Técnicos y Especialistas de oficina:
- Programador de Ordenador.
c) Comerciales:
- Coordinador de Ventas.
- Técnico Comercial.
Mandos intermedios.
- Técnico de RR HH
- Coordinador de servicios.
- Responsable de coordinadores de zona.
- Coordinador de departamento.
Personal de Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad
- Técnico especialista en instalación de sistemas de seguridad electrónica.
- Técnico especialista en mantenimiento y asesoramiento de sistemas de seguridad electrónica.
- Técnico especialista en circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos.
- Auxiliar técnico de instalación de sistemas de seguridad electrónica.
- Auxiliar técnico en mantenimiento y asesoramiento de sistemas de seguridad electrónica.
- Auxiliar técnico especialista en circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos.
Personal de Oficios Varios
- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
Personal Subalterno.
- Ordenanza.
- Limpiador-Limpiadora.

Artículo 20. Personal directivo, titulado y técnico.

a) Director General.- Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) Director de Seguridad.- Es de quien, dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la Empresa, siendo además el responsable de la preparación profesional del personal operativo habilitado. Debe contar con la habilitación exigida por el Ministerio del Interior.

c) Director Técnico y/o de Operaciones.- Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de un departamento técnico o de operaciones de la Empresa, aplicando sus conocimientos a la ejecución de actividades precisas para el cumplimiento de los fines del departamento que dirige.

d) Técnico de Prevención de Nivel Superior.- Es el que desempeña las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a las que se refiere el artículo 37 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, debiendo poseer la formación a la que se refiere este precepto.

e) Técnico de Calidad de Nivel Superior. - Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de un departamento de calidad de la Empresa, aplicando sus conocimientos a la ejecución de actividades precisas para el cumplimiento de los fines del departamento que dirige.

f) Coordinador General.- Es el trabajador que actúa sume las funciones de organización en su ámbito de responsabilidad.

g) Coordinador de RR.HH.- Es el trabajador que actúa sume las funciones de organización en su ámbito de responsabilidad.

Artículo 21. Personal Administrativo.

A) Administrativos.

a) Oficial de Primera.- Es el empleado que tiene a su cargo trabajos administrativos complejos y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo que precisan análisis, cálculo, estudio y preparación para su ejecución.

b) Oficial de Segunda.- Es el empleado que realiza con iniciativa y responsabilidad tareas administrativas y/o contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

c) Auxiliar.- Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas básicas y en general a las puramente mecánicas inherentes al

B) Técnicos y especialistas de oficina.

Programador de Ordenador.- Le corresponde: Estudiar los programas complejos definidos por los análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

C) Personal de Ventas.

a) Coordinador de Ventas.- Tiene la responsabilidad directa de la formación del personal para la promoción comercial, captación y mantenimiento de clientes.

b) Técnico comercial.- Realiza para la Empresa funciones de prospección de mercado, promoción y venta de los productos y servicios de la empresa y se ocupa de la coordinación, en su caso, de vendedores y promotores cliente y propone nuevas soluciones, participando de forma integral en su desarrollo.

Artículo 22. Personal de Mandos Intermedios.

a) Coordinador de servicios.- Es aquel empleado que tiene como función la coordinación de uno o más servicios de la empresa, encargándose de la solución de las incidencias que puedan surgir para una mayor eficacia y cumplimiento de los objetivos de los mismos.

b) Técnico de RR.HH.- Es aquel empleado que tiene como función la coordinación de los recursos humanos de la empresa, encargándose de la solución de las incidencias que puedan surgir para una mayor eficacia y cumplimiento de los objetivos de los mismos.

c) Responsable de coordinadores de zona.- Es el trabajador que, en dependencia directa del Coordinador de servicios, ejerce de forma delegada las funciones coordinar a los coordinadores de departamentos que le sean asignados.

d) Coordinador de departamento.- Es el trabajador que, en dependencia directa del Coordinador de servicios, ejerce de forma delegada las funciones de éste en un departamento concreto

Artículo 23. Personal de Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.

a) Técnico especialista en instalación de sistemas de seguridad electrónica. -Es el trabajador que con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, y teniendo adquirida una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes a la instalación de sistemas de seguridad electrónica y a las funciones encomendadas a esta actividad, bajo los estándares que se marquen desde el cliente que nos haya solicitado el servicio de instalación.

b) Técnico especialista en mantenimiento y asesoramiento de sistemas de seguridad electrónica. - Es el trabajador que con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, y teniendo adquirida una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes al mantenimiento y asesoramiento de sistemas de Seguridad Electrónica y a las funciones encomendadas a esta actividad, verificando el correcto mantenimiento de la instalación, y en su caso, promoviendo al cliente la ampliación y/o adecuación o mejora de la misma en función de las circunstancias particulares del espacio protegido, y de las nuevos dispositivos y tecnología que se vayan desarrollando en cada momento, siendo responsable de la consecución de los Kpis (indicadores de Niveles de Volumen/Calidad de Servicio solicitados por nuestro partner actual Securitas Direct España SAU y que se les expondrán y informaran por escrito cuando sean modificados.

c) Técnico especialista en circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos y sistemas de seguridad. Es el trabajador que con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, y teniendo adquirida una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes a la instalación en circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos y sistemas de seguridad y a las funciones encomendadas a esta actividad, bajo los estándares que se marquen desde el cliente que nos haya solicitado el servicio de instalación.

d) Auxiliar técnico de instalación de sistemas de seguridad electrónica. Es el trabajador que, con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, y teniendo adquirida una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes a la instalación de sistemas de seguridad electrónica y a las funciones encomendadas a esta actividad bajo la supervisión del técnico especialista, bajo los estándares que se marquen desde el cliente que nos haya solicitado el servicio de instalación.

e) Auxiliar técnico en mantenimiento y asesoramiento de sistemas de seguridad electrónica. -Es el trabajador que con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, y teniendo adquirida una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes al mantenimiento de sistemas de Seguridad Electrónica y a las funciones encomendadas a esta actividad bajo la supervisión del técnico especialista, siendo responsable de la consecución de los Kpis (indicadores

de Niveles de Volumen/Calidad de Servicio) solicitados por nuestro partner actual Securitas Direct España SAU y que se les expondrán y informaran por escrito cuando sean modificados.

f) Auxiliar técnico especialista en circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos y sistemas de seguridad. Es el trabajador que, con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, y teniendo adquirida una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes a la instalación en circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos y sistemas de seguridad y a las funciones encomendadas a esta actividad bajo la supervisión del técnico especialista, bajo los estándares que se marquen desde el cliente que nos haya solicitado el servicio de instalación.

Artículo 24. Personal de Oficios Varios.

a) Oficial de primera.- Es el trabajador que con la capacitación necesaria para la realización de los trabajos de un oficio determinado, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes al mismo.

b) Oficial de segunda.- Es el trabajador que bajo supervisión de un oficial, realiza las tareas auxiliares de un oficio

Artículo 25. Personal Subalterno.

a) Ordenanza.- Es el trabajador al que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

b) Limpiador-Limpiadora.- Es el trabajador que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencia de la Empresa.

Artículo 26. Movilidad Funcional.

Las Empresas, en caso de necesidad, podrán exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de nivel funcional superior con el salario que corresponda al nuevo nivel funcional, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y nivel funcional al finalizar aquel período. Si el trabajador ocupara el puesto de nivel funcional superior durante doce meses alternos consolidará el salario de dicho nivel funcional a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de ese nivel funcional.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de nivel funcional superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo al sustituido.

El trabajador que realice por motivos de auténtica necesidad funciones de nivel funcional inferior a la suya conservará el salario de su nivel funcional. Esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración.

Las Empresas evitarán reiterar que la realización de trabajos de inferior nivel funcional recaiga en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de nivel funcional inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. Procurarán las Empresas que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

A efectos interpretativos se entiende que la referencia a nivel funcional superior o inferior efectuada en este artículo se hace en relación a las retribuciones comprendidas en el Anexo Salarial de este Convenio.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 27. Disposición General.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los diez primeros días de cada mes. No obstante, los complementos variables establecidos por los Kpis/objetivos en el presente Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado, y su promedio en vacaciones se abonará en la nómina del mes siguiente al que se disfruten.

El recibo de salarios incluirá todos los conceptos retributivos incluyendo, expresamente, en su caso, el desglose de los valores unitarios que corresponda.

Artículo 28. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo más la antigüedad, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

Artículo 29. Estructura salarial y otras retribuciones.

La estructura económica que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente:

a) Sueldo base.

b) Complementos:

1. Personales: Antigüedad.

2. De puestos de trabajo: Plus de actividad.

3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.

4. Plus de Convenio

c) De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.

Gratificación de julio.

Artículo 30. Sueldo base.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada uno de los niveles funcionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El sueldo base se considerará siempre referida a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la Empresa con sus operarios se trabajara

la jornada con horario restringido, el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda.

Artículo 31. Complemento personal de antigüedad.

Todos los trabajadores, sin excepción de niveles funcionales, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio, de acuerdo con el siguiente régimen de devengo del Complemento Personal de Antigüedad, a razón de un complemento del 4% de su salario base por cada 5 años de antigüedad y generándose al transcurrir cada periodo de 5 años

En el presente año los complementos de quien cumplan este requisito serán los siguientes:

Personal Directivo, Titulado y Técnico		Mandos intermedios.	
Director General.	180,57 €	Coordinador/a de servicios.	61,44 €
Director de Seguridad	180,57 €	Técnico de RR.HH.	49,91 €
Director Técnico y/o de Operaciones.	130,61 €	Responsable de coordinadores de zona	49,91 €
Técnico de Prevención de Nivel Superior.	71,86 €	Coordinador/a de departamento	47,58 €
Técnico de Calidad de Nivel Superior.	71,86 €	Personal de Seguridad	
Coordinador General	71,86 €	Técnico/a especialista en instalación de sistemas de seguridad electrónica	45,85 €
Coordinador/a de RR.HH.	66,26 €	Técnico/a especialista en circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos y sistemas de seguridad.	45,85 €
Personal Administrativo		Técnico especialista en mantenimiento y asesoramiento de sistemas de seguridad electrónica	45,85 €
a) Administrativos:		Auxiliar técnico/a de instalación de sistemas de seguridad electrónica	44,61 €
Oficial de Primera.	45,53 €	Auxiliar técnico/a de instalación de circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos y sistemas de seguridad.	44,61 €
Oficial de Segunda.	44,47 €	Auxiliar técnico en mantenimiento y asesoramiento de sistemas de seguridad electrónica	44,61 €
Auxiliar.	44,23 €	Personal de Oficios Varios	
B) Técnicos y Especialistas de oficina:		Oficial de Primera.	45,35 €
Programador de Ordenador.	44,23 €	Oficial de Segunda.	45,35 €
C) Comerciales:		Personal Subalterno.	
Coordinador de Ventas.	49,91 €	Ordenanza.	44,61 €
Técnico Comercial.	44,23 €	Limpiador-Limpiadora.	44,61 €

Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo.

Plus de Actividad.- Dicho plus se abonará a los trabajadores de los niveles funcionales a los cuales se les hace figurar en el Anexo del presente Convenio, con las siguientes condiciones particulares para los niveles funcionales que a continuación se detallan en el mismo.

Artículo 33. Complemento de cantidad o calidad de trabajo, Horas extraordinarias.

Horas Extraordinarias.- Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Objetivos/Kpis.- Los técnicos y auxiliares en mantenimiento y asesoramiento de sistemas de seguridad electrónica, recibirán un complemento salarial en concepto de comisión, proporcional a sus gestiones mensuales, como se recoge en las condiciones entregadas cada año a los trabajadores.

En el caso de los técnicos y auxiliares de CCTV y instalaciones este complemento se realizará en base a la realización de dichas actividades según los estándares exigidos por los clientes.

Al amparo de las previsiones contenidas en el art 49.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la falta de consecución del rendimiento contractualmente pactado, por no alcanzar los niveles mínimos de Volumen /calidad Kpi, en cada uno de los indicadores establecido por el Partner Securitas Direct España SL en cada momento, dará lugar a la extinción del Contrato.

Indicadores que conforman el Kpi del Partner Securitas Direct España SAU y de cuyos porcentajes informa periódicamente:

- a) Porcentaje cumplimiento
- b) Conversión Asesoramiento/Upselling
- c) Calificación de servicios prestado (CFL)
- d) Índice de Repetición de Mantenimientos

En el caso de los técnicos y auxiliares de CCTV y instalaciones este complemento se realizará en base a la realización de dichas actividades según los estándares exigidos por los clientes.

Artículo 34. Complemento de vencimiento superior al mes.

El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias equivalentes, cada una de ellas, a una mensualidad de la columna «total» de la tabla salarial anexa al presente convenio, que corresponda a cada una de las categorías profesionales.

Gratificación Julio: se devengarán desde el día 1 de julio hasta el 30 de junio.

Gratificación diciembre: se devengarán desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

El importe de dichas gratificaciones extraordinarias se abonará de manera prorrateada en doce mensualidades.

Artículo 35. Plus de Convenio.

Las partes acuerdan establecer un complemento al salario base, para todos los trabajadores afectado por el presente Convenio, a excepción de los trabajadores que resulten encuadrados dentro de las categorías profesionales superiores de Personal Directivo, Titulado y Técnicos, y que consistirá en una cantidad fija por día realmente trabajado, y cuya cuantía es la que se especifica en las tablas salariales anexas al presente convenio, como resultado de prorratear mensualmente, el importe de dicho plus en cómputo anual.

Artículo 36. Plus de Transporte ad personam.

Exclusivamente aquellos trabajadores que no tengan asignado por parte de la empresa un vehículo para el desempeño de su labor profesional, percibirán una compensación individual en concepto de plus de transporte, a razón de 2,54 € por día trabajado.

Artículo 37. Cuantía de las Retribuciones.

Las partes convienen que, en cada año de vigencia del presente Convenio, la retribución a percibir por el trabajador, en todos los conceptos, se verá incrementada en el mismo porcentaje de variación, al alza, que hubiera experimentado el IPC durante en los doce meses anteriores al nuevo período de vigencia en que haya de prorrogarse el convenio.

CAPÍTULO VIII

Prestaciones sociales

Artículo 38. Seguro colectivo de accidentes.

Por este Convenio Colectivo suscribirá póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 20.000 euros, durante la vigencia de este convenio, por muerte y por incapacidad permanente total y absoluta, y gran invalidez, situaciones todas ellas cuya contingencia venga exclusivamente derivada de accidente laboral.

Las empresas estarán obligadas a hacer entrega de una copia de la póliza a los representantes de los trabajadores que así lo soliciten, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Artículo 39. Póliza de Responsabilidad Civil.

La empresa contara en todo momento con una Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por los importes que establezca la ley para la empresa homologada.

Artículo 40. Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.

a) Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral:
La Empresa complementará hasta el 80% de la tabla de retribuciones del Anexo, incluida la antigüedad, más la parte correspondiente al plus de peligrosidad, en su caso, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta.

b) Incapacidad Temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral.

La empresa atenderá a las condiciones recogidas en el estatuto de los trabajadores para estos casos.

CAPÍTULO IX

El Tiempo de Trabajo

Artículo 41. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de 162 horas mensuales, de lunes a domingo.

Asimismo, si un trabajador por las necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada, en el mismo o distinto servicio, en los dos meses siguientes.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de doce horas, salvo en los casos siguientes:

- a) por especial urgencia o perentoria necesidad
- b) en el trabajo a turnos.

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a una hora descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, la empresa facilitará a los trabajadores la libranza de al menos, un fin de semana al mes –sábado y domingo– salvo en los siguientes supuestos:

- a) Cuando los trabajadores se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
- b) Cuando los trabajadores hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.
- c) Cuando el trabajador esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente
- d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza.

Artículo 42. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el Convenio Colectivo:

- a) En el supuesto de servicios que se gestionen con cuadrante anual, las que excedan de las reflejadas en el reparto mensual de cada trabajador.
- b) En el resto de los servicios, cuando excedan de 162 horas mensuales.

Las horas extraordinarias se compensarán en descansos o se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la determinación del valor de la hora extraordinaria, según el nivel funcional del trabajador, se tomará como mínimo el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario en cómputo anual, integrado por los conceptos establecidos en el Convenio de salario base, conceptos salariales de las pagas extraordinarias.

Artículo 43 Modificación de Horario.

Cuando por necesidades del servicio las empresas precisen la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del

Estatuto de los Trabajadores, salvo los supuestos previstos en el artículo 52 de este Convenio Colectivo relativos al cuadrante anual.

Artículo 44. Descanso anual compensatorio y día de asuntos propios.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio por concurrir los supuestos previstos en el artículo 47 del Real Decreto 2001/83 declarado vigente por el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 53.

Los trabajadores tendrán derecho, además, a un día libre por asuntos propios, sin cómputo de jornada y a elección del trabajador, en las siguientes condiciones:

1. No podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, salvo autorización de la empresa.

2. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.

Artículo 45. Licencias.

Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

a) Matrimonio del trabajador o registro de pareja de hecho, quince días. El trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.

b) 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.

c) Un día para traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

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

g) Por tiempo indispensable para acudir a cita médica.

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

i) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

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

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

j) La personas trabajadores tendrán derecho a las reducciones de jornada previstas en el art. 37.7, 37.8 y 37.9 del RDL 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en su redacción introducida por el Real Decreto-ley 5/2023, en aras de garantizar la conciliación de la vida profesional y familiar.

Artículo 46. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de 22 días laborables repartidos en periodos uno de 12 días laborables y dos periodos de 5 días laborables dicho 2 periodos deberán de estar separados al menos por 6 meses entre sí, salvo necesidad de la empresa.

Se podrán disfrutar a lo largo de todo el año para todo el personal. Estas vacaciones será solicitadas por la empresa en el mes de enero de cada año siendo 12 días elegidos por el trabajador y 10 días por la empresa, en el caso que el período vacacional se fuera a solicitar para enero, febrero o marzo, deberá ser solicitado por alguna de las partes en el mes de octubre del año anterior.

2. La retribución correspondiente al período de vacaciones será equivalente a la retribución mensual ordinaria en proporción al período disfrutado.

3. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. Debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones

en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

CAPÍTULO X

Lugar de Trabajo, Traslados y Cambios de Puesto

Artículo 47. Lugar de Trabajo.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como Provincia, a la que el trabajador se encuentre asignado contractualmente, no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 48. Importe de las Dietas.

El importe de las dietas acordadas en este Convenio colectivo, cuando el trabajador haya de prestar servicios fuera del ámbito Provincial que tuviera asignado, serán los siguientes.

Importe de dietas 2024	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad por desplazamiento fuera de la provincia	26
Cuando el trabajador tenga que cenar y desayunar por desplazamiento fuera de la provincia	16
Importe de dietas 2025	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad por desplazamiento fuera de la provincia	27
Cuando el trabajador tenga que cenar y desayunar por desplazamiento fuera de la provincia	16,5
Importe de dietas 2026	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad por desplazamiento fuera de la provincia	28
Cuando el trabajador tenga que cenar y desayunar por desplazamiento fuera de la provincia	17
Importe de dietas 2027	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad por desplazamiento fuera de la provincia	28,5
Cuando el trabajador tenga que cenar y desayunar por desplazamiento fuera de la provincia	17,25

En caso de realizarla pernocta la empresa gestionara el alojamiento en la zona de trabajo. Así mismo la empresa intentara gestionar las comidas asociadas al alojamiento y por tanto no se abonarán.

Toda dieta que quiera ser solicitada, para el abono a la empresa, deberá ser a partir de una factura oficial con los datos fiscales de nuestra empresa y de la empresa emisora, así como el detalle de lo facturado.

Artículo 49. Traslados.

a.- Los traslados de las persona trabajadora -fuera de la zona definida como Provincia, a la que dichas personas trabajadoras se encuentren asignados contractualmente- y que hubieren sido solicitados por nuestras empresas contratistas tendrán un tiempo determinado y conllevará una compensación por parte de la empresa. Sus características serán:

1) Tiempo determinado

2) Conllevará la gestión del alojamiento y comidas por parte de la empresa o en su defecto del pago de las dietas establecidas anteriormente.

3) Cuando nos solicite nuestro cliente un desplazamiento, se les ofrecerá a los técnicos de la zona, en caso de no ofrecerse nadie, se procederá a elegir entre los mismos por sorteo, no entrando en sorteo el personal desplazado en la anterior ocasión a la que nos soliciten.

b.- Los traslados del personal fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurran servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.

2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

3. Por necesidades del servicio, debiendo seguirse el procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurran las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción a que hace alusión dicho artículo.

Este tipo de traslados no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se registrarán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

CAPÍTULO XI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 50. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa al trabajador que la solicite. La solicitud habrá de realizarse cumpliendo los plazos de preaviso establecidos en este Convenio para las bajas voluntarias.

Será requisito indispensable, para tener derecho a tal excedencia, haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

Los trabajadores de los Grupos Profesionales I, II y III que realicen funciones gerenciales o que estuviesen relacionadas con aspectos comerciales y/o operativos de la empresa en la que solicitasen excedencia y prestasen servicios para otra empresa de seguridad durante el período de excedencia, perderán el derecho a la reincorporación, excepto en los casos en que tal situación se haya producido con posterioridad a la denegación a una solicitud válida de reincorporación.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y obligaciones laborales del excedente, excepto las obligaciones relativas a la buena fe, no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

Si la solicitud de excedencia fuese por un período inferior al máximo, la petición de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con treinta días naturales de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitará por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

La empresa estará obligada a contestar por escrito al trabajador que solicite su reincorporación.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su nivel funcional; si no existiera vacante en su nivel funcional y sí en otro inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su nivel funcional.

Artículo 51. Excedencia forzosa y por cuidado de hijos o familiares.

a) Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Igualmente 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.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

En caso de reincorporación de trabajadores que hayan causado excedencia forzosa, la empresa les garantiza su incorporación inmediata en el mismo puesto de trabajo que tenían en el momento del inicio de su excedencia forzosa.

b) Excedencia por cuidado de hijos o familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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 período 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período 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 nivel funcional 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.

Al personal en situación de excedencia regulada en este artículo se le computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia.

La reincorporación de los excedentes regulados en este artículo a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezca las causas que motivaron la excedencia. De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, por causas imputables al trabajador, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 52. Permisos sin sueldo.

Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en una misma Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que las Empresas, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderán, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla, de su delegación.

CAPÍTULO XII

Extinción de la Relación Laboral

Artículo 53. Terminación de la Relación Laboral.

El cese de los trabajadores en las Empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a 15 días.

El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin incluir en éstos la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período.

Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja y el finiquito no tendrá carácter liberatorio hasta transcurridas 72 horas desde su entrega.

Artículo 54. Aplicación de la Jubilación parcial y del Contrato de Relevo.

1. Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente.

2. La empresa fijará de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta su jubilación total. Igualmente, podrá pactarse la realización de forma acumulada del número de horas que debe realizar hasta la jubilación total.

3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

CAPÍTULO XIII

Faltas y Sanciones

Artículo 55. Faltas del personal.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 56. Faltas leves.

Son faltas leves:

- Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
- Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la Empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
- No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que lo motivó.
- Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
- La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
- La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., de manera ocasional.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 57. Faltas graves.

Son faltas graves:

- El cometer tres faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
- Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la Empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha al otro o otros.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio, el incumplimiento de las funciones del puesto de trabajo.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
9. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
10. Llevar registros, no enviar la documentación cuando exista obligatoriedad de remitirla a nuestro cliente, guardar cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos, sobre los clientes de nuestro CLIENTE.

Artículo 58. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometida en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez probada y habitual si repercute gravemente en el trabajo.
9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la Empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere.
11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, y la mala praxis en las funciones derivadas de su puesto de trabajo y especificadas en las ordenes de trabajo.
14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, dentro de la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad.
17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
18. Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
20. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para si o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.
21. El acoso moral y sexual.
22. Cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 59. Sanciones.

1.- Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2.- Por falta grave:

- a) Amonestación escrita.
- b) Amonestación pública.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3.- Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 60. Prescripción.

La facultad de las Empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 61. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus responsables. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, debiendo dar contestación al citado escrito en los diez días siguientes a estos y por escrito. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

CAPÍTULO XIV Derechos Sindicales

Artículo 62. Licencias de Representantes de los Trabajadores.

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo. A petición escrita del delegado de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio. La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que, si no se solicitara por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho período exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan concurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la Empresa.

Artículo 63. Licencias Sindicales.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con antelación mínima de 24 horas.

Disposición Transitoria

Los acuerdos de este Convenio que no se estuvieran aplicando ya, no tendrán carácter retroactivo y se ejecutarán desde la firma del mismo.

Retribuciones año 2024

	Salario base	Plus actividad	Plus convenio	Total	Bruto
Personal Directivo, Titulado y Técnico					
Director/a General.	4.514,16 €	- €	- €	4.514,16 €	5.266,52 €
Director/a de Seguridad	4.514,16 €	- €	- €	4.514,16 €	5.266,52 €
Director/a Técnico/a y/o de Operaciones.	3.265,16 €	- €	- €	3.265,16 €	3.809,35 €
Técnico/a de Prevención de Nivel Superior.	1.796,61 €	- €	- €	1.796,61 €	2.096,05 €
Técnico/a de Calidad de Nivel Superior.	1.796,61 €	- €	- €	1.796,61 €	2.096,05 €
Coordinador/a General	1.796,61 €	- €	- €	1.796,61 €	2.096,05 €
Coordinador/a de administración	1.796,61 €	- €	- €	1.796,61 €	2.096,05 €
Coordinador/a de RR.HH.	1.656,61 €	- €	- €	1.656,51 €	1.932,71 €
Personal Administrativo					
a) Administrativos/as:					
Oficial de Primera.	1.138,26 €	25,23 €	31,32 €	1.194,81 €	1.393,95 €
Oficial de Segunda.	1.111,76 €	25,23 €	31,32 €	1.168,31 €	1.363,03 €
Auxiliar.	1.105,73 €	25,23 €	31,32 €	1.162,29 €	1.355,99 €
B) Técnicos/as y Especialistas de oficina:					
Programador/a de Ordenador.	1.105,73 €	25,23 €	31,32 €	1.162,29 €	1.355,99 €
C) Comerciales:					
Coordinador/a de Ventas.	1.247,65 €	24,31 €	30,18 €	1.302,14 €	1.519,16 €
Mandos intermedios.					
Coordinador/a de servicios.	1.536,11 €	24,31 €	30,18 €	1.590,60 €	1.855,71 €
Técnico de RR.HH.	1.247,65 €	24,31 €	30,18 €	1.302,14 €	1.519,16 €
Responsable de coordinadores de zona	1.247,65 €	24,31 €	30,18 €	1.302,14 €	1.519,16 €

	Salario base	Plus actividad	Plus convenio	Total	Bruto
Coordinador/a de departamento	1.189,62 €	24,31 €	30,18 €	1.244,11 €	1.451,46 €
Personal de Seguridad					
Técnico/a especialista en instalación de sistemas de seguridad electrónica	1.146,33 €	24,31 €	30,18 €	1.200,82 €	1.400,95 €
Técnico/a especialista en circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos y sistemas de seguridad.	1.146,33 €	24,31 €	30,18 €	1.200,82 €	1.400,95 €
Técnico/a especialista en asesoramiento y mantenimiento de sistemas de seguridad electrónica	1.146,33 €	24,31 €	30,18 €	1.200,82 €	1.400,95 €
Auxiliar técnico/a de instalación de sistemas de seguridad electrónica	1.115,18 €	25,23 €	15,19 €	1.155,60 €	1.348,20 €
Auxiliar técnico/a de instalación de circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos y sistemas de seguridad.	1.115,18 €	25,23 €	15,19 €	1.155,60 €	1.348,20 €
Auxiliar técnico/a de mantenimiento de sistemas de seguridad electrónica	1.115,18 €	25,23 €	15,19 €	1.155,60 €	1.348,20 €
Personal de Oficios Varios					
Oficial de Primera.	1.133,73 €	25,23 €	31,32 €	1.190,28 €	1.388,66 €
Oficial de Segunda.	1.133,73 €	25,23 €	15,19 €	1.174,15 €	1.369,84 €
Personal Subalterno.					
Ordenanza.	1.115,18 €	25,23 €	15,19 €	1.155,60 €	1.348,20 €
Limpiador-Limpiadora.	1.115,18 €	25,23 €	15,19 €	1.155,60 €	1.348,20 €

Nº 176.150

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO

ANUNCIO

Resolución de 28/10/2024 por la que se aprueba la relación de personas aspirantes admitidas y excluidas, se anuncia la composición del Tribunal Calificador y la fecha del primer ejercicio del proceso selectivo relativo a una plaza de funcionario/a de carrera perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica, categoría Delineante. Expediente 789-2024.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes y de conformidad con lo establecido en el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 9 de febrero de 2024, por el que se aprueban las Bases que regirán el procedimiento selectivo para la cobertura de una plaza (1) de funcionario/a de carrera perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica, clase auxiliar, categoría de delineante, grupo de titulación C, subgrupo C1, en turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de 2021, (Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz número 46, de 7 de marzo de 2024, Boletín Oficial de la Junta de Andalucía número 73, de 16 de abril de 2024 y Boletín Oficial de Estado número 163, de 6 de julio de 2024), esta Delegación General del Área de Desarrollo de la Administración (por delegación de competencias Decreto de la Alcaldía-Presidencia de 20 de junio 2023), RESUELVE:

PRIMERO. - Aprobar las listas de aspirantes admitidos/as y excluidos/as que figuran en los Anexos correspondientes a esta Resolución. Las listas de opositores/as admitidos/as y excluidos/as se encontrarán expuestas en el Tablón de Edictos y Anuncios Electrónico del Ayuntamiento de San Fernando (<https://sede.sanfernando.es/TablonAnuncios/TablonEdictos.asp>).

SEGUNDO. - Tanto los/las opositores/as excluidos/as como los/las omitidos/as por no figurar en las listas de admitidos/as ni en las de excluidos/as, disponen de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del Anuncio de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para subsanar los defectos que hayan motivado su no admisión o la omisión simultánea en las listas de admitidos/as y de excluidos/as.

Los/las aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanen la exclusión o aleguen la omisión justificando su derecho a ser incluidos/as en la relación de admitidos/as, serán definitivamente excluidos/as de la realización de las pruebas.

En todo caso, al objeto de evitar errores y, en el supuesto de producirse, posibilitar su subsanación en tiempo y forma, las personas aspirantes comprobarán no solo que no figuran recogidos en la relación de excluidos, sino además que sus

nombres y datos personales se recoge correctamente en la pertinente relación de admitidos.

TERCERO. - El Tribunal Calificador estará compuesto por

	TITULAR	SUPLENTE
Presidente/a	D. Rafael de Cózar Pérez Técnico Superior Urbanismo. Personal laboral fijo A/A1.	D. Lorenzo Braojos Ruiz. Técnico Superior Urbanismo. Personal laboral fijo A/A1
Vocal	D. Diego Cano González. Arquitecto Superior. Personal laboral fijo A/A1	D. José Javier Rivero Lamas. Arquitecto Técnico. Personal laboral fijo A/A2
Vocal	D ^a . Verónica Álvarez Benítez Arquitecta Superior. Personal funcionario de carrera A/A1	D. Francisco Javier Delgado Olvera Técnico de Medio Ambiente. Personal funcionario de carrera A/A1
Vocal	D. Rafael Hidalgo García Ingeniero Técnico de Obras Públicas. Personal funcionario de carrera A/A2	D. José Carlos González Muñoz Ayudante de Obras Públicas. Personal funcionario de carrera A/A2
Vocal	D. Juan Rivero Pérez. Arquitecto Técnico. Personal funcionario de carrera A/A2	D. Pedro Rivero Lamas. Técnico de Gestión. Personal funcionario de carrera A/A2
Secretario/a	D ^a . Montserrat Gordo Granados. Administrativo de Administración General. Personal funcionario de carrera C/C1	D ^a . Laura Valencia Ceballos. Administrativo de Administración General Personal funcionario de carrera C/C1

Lo que se hace público a efectos de la abstención y recusación prevista en la base sexta de las Bases de la Convocatoria.

CUARTO. - La realización del primer ejercicio tendrá lugar en la siguiente fecha:

PLAZA	LUGAR	DÍA	HORA
UNA (1) DELINEANTE	Centro de Congresos y Exposiciones «Cortes de la Real Isla de León». C/Real, 83, 11100 San Fernando	16/01/2025	10:00 horas

QUINTO. - Contra la presente resolución podrán interponerse los siguientes recursos:

- Reposición, con carácter potestativo, ante la Alcaldía-Presidencia, en el plazo de UN MES contado a partir del día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, no pudiendo interponer entonces el Recurso Contencioso Administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta de la Reposición interpuesta, por el transcurso de UN MES.

-Contencioso-Administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en Cádiz, en el plazo de DOS MESES contados a partir del día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

No obstante, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

Veintinueve de octubre de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA GENERAL DE DESARROLLO DE LA ADMINISTRACIÓN. María José Foncubierta Delgado. Firmado. El Jefe de Servicio de Recursos Humanos. Juan Manuel Rodríguez Sánchez.

Nº 169.927

AYUNTAMIENTO DE BENALUP-CASAS VIEJAS

ANUNCIO

Acuerdo del Pleno de fecha 31/10/2024 del Ayuntamiento de BENALUP-CASAS VIEJAS por el que se aprueba definitivamente la modificación de la relación de puestos de Trabajo.

Habiendo concluido la aprobación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 31/10/2024.

De conformidad con lo establecido en el artículo 127 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por medio del presente anuncio, se procede a la publicación íntegra de la mencionada modificación.

Contra el Acuerdo plenario, que pone fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante el Pleno del Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

El artículo 123.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advierte que, si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer el interesado cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

PUESTO	Nº PLAZAS	FORMACIÓN	(1)	(2)	MANDO	(3)	(4)	E. FISICO	PENOSIDAD	PELIGROSIDAD	JORNADA	DED/ INC	TOTAL PUNTOS	NIVEL C.DESTINO
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	1	225	50	50	0	50	50	0	100	0	75	100	700	16
MONITOR/A ENVEJECIMIENTO ACTIVO	1	225	50	50	0	50	50	25	100	25	75	100	750	16
TÉCNICO/A GUADALINFO	1	225	50	50	0	50	50	0	100	0	75	100	700	16
MONITOR/A LUDOTECA	1	175	50	50	0	50	50	25	100	25	75	100	700	16
MONITOR/A DEPORTIVO/A	2	175	50	50	0	50	50	25	125	25	75	100	725	15
JF. NG. RRHH	1	225	100	100	50	225	100	0	100	0	0	150	1050	22
AUXILIAR DE SONIDO	1	175	50	25	0	50	50	25	100	25	0	50	550	14
OFICIAL/A 1ª ELECTRICISTA	1	175	50	50	50	150	50	75	150	75	125	150	1100	18
OFICIAL/A 1ª VÍAS Y OBRAS	1	175	50	50	0	100	50	75	100	75	0	50	725	16
PEÓN/A JARDINERÍA	2	100	25	25	0	25	0	100	125	75	125	50	650	14
TÉCNICO/A INFORMÁTICA	1	225	100	50	0	150	50	25	100	0	50	150	900	19
AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO	3	175	50	50	0	50	25	50	150	25	0	0	575	15
AUXILIAR BIBLIOTECA	1	175	50	50	0	50	50	0	100	0	75	0	550	15
CONSERJE CAMPO DE FUTBOL	1	100	50	50	0	25	25	50	100	50	0	100	550	14
CONSERJE PABELLON	1	100	50	50	0	25	25	50	100	50	0	75	525	14
AUXILIAR DEPORTES	1	175	50	50	50	100	50	25	100	0	0	0	600	17
CONSERJE EDUCACIÓN	1	100	25	25	0	25	0	25	100	25	50	0	375	14
POLICÍA LOCAL 2ª ACTIVIDAD	3	225	100	100	25	150	75	75	150	150	175	325	1550	20

(1) ESPECIALIZACIÓN (2) EXPERIENCIA (3) REPERCUSIÓN (4) E. INTELECTUAL

Nº 175.144

AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA ANUNCIO

CONVOCATORIA DE VEINTISIETE PLAZAS DE OPERARIO DE LIMPIEZA (UNA RESERVADA AL CUPO DE DISCAPACIDAD) PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO TEMPORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA, CONFORME A LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

Las bases fueron aprobadas por Decreto de la Concejala-Delegada del Área de Economía, Función Pública y Movilidad del Excmo. Ayuntamiento de Vejer de la Frontera número VJREC-00229-2022 (Dpto./Ngdo. RR.HH. de fecha 17/11/2022). Mediante Resolución de Alcaldía con referencia administrativa VJREC-00202-2024 de fecha 30.10.2024, SE HA RESUELTO:

Primero.- Aprobar provisionalmente la lista de admitidos y excluidos de los aspirantes a la CONVOCATORIA VEINTISIETE PLAZAS DE OPERARIO DE LIMPIEZA (UNA RESERVADA AL CUPO DE DISCAPACIDAD PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO TEMPORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA, CONFORME A LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO, en los siguientes términos:

A. PLAZAS OPERARIO LIMPIEZA

NO RESERVADA A CUPO DISCAPACIDAD. *

*Bajo este epígrafe han sido analizadas las solicitudes respecto a las cuales los aspirantes no han presentado documentación que refiera opción por la plaza reservada a cupo de discapacidad, hecho que se extrae de la documentación aportada, así como de la opción señalada respecto a formar parte de la bolsa correspondiente a la plaza no reservada al cupo de discapacidad.

A) ASPIRANTES ADMITIDOS/AS:

INTERESADO	DNI
ACOSTA QUINTERO CARLA	**1*288**
AGUILAR TELLO INMACULADA	4*03***6*
AGUILERA CHIRINO ANA MARIA	7**89*9**
AGUILERA CHIRINO ANTONIA MARIA	*29**13**
AGUILERA CHIRINO MARIA OLIVA	***89*93*
AJENJO SANCHEZ JOSE	28**96***
ALBA RAMOS ANTONIA	*2292****
ALCEDO RODRIGUEZ CECILIA	340**1***
ALCEDO VIDAL ISABEL MARIA	4*0**02**
ALCOCER MONTECINOS CARLA	*961*8***
ALFEREZ RAMIREZ LUISA	*2292****
ALTAMIRANO GARCIA ELISABETH	7**68**0*
AMAYA GARCIA PILAR	**0*36*0*
ARAGON PEREZ LEONOR	***39*36*

INTERESADO	DNI
ARGUEZ MERLO JUAN CARLOS	**029*3**
BARBERAN MORALES IRENE	3*0*83***
BEGINES CABALLERO TAMARA	**0620***
BEGINES DAVILA MANUEL	*2291****
BEGINES MENA ANA BELEN	7***031*
BENITEZ CORTEJOSA ANA MARIA	*2291****
BENITEZ GIL MARIA	**033*3**
BENJUMEA CASTRO CRISTINA	**816*6**
BERMUDEZ BENITEZ VANESA	*89*1*8**
BERMUDEZ BERMUDEZ ROSA MARIA	7***189**
BERMUDEZ CLAVIJO MANUELA	4*0*6**3*
BERMUDEZ CLAVIJO ROSA MARIA	2*39*0***
BERMUDEZ GUERRA MARIA ANGELES	**8*3*20*
BERMUDEZ MANZANARES FRANCISCO MANUEL	**8110***
BERMUDEZ RODRIGUEZ DOLORES	*22**33**
BERMUDEZ RODRIGUEZ JOSEFA	32*63****
BERNAL CABEZA DE VACA MARIA TERESA	*6086****
BERNAL MUÑOZ ANDRES	3123*****
BRAZA BERMUDEZ ENCARNACION	**030*2**
BRAZA CABEZA DE VACA JOSEFA	**8*369**
BRAZA DONCEL MORIANO YOLANDA	**0*022**
BRENES PEREZ PETRONILA	*889*9***
BRENES RUZ SEBASTIAN	*2322****
CABALLERO SERRANO JOSEFA	*2292****
CALERO MORENO CELIA	*3*31*6**
CALLADO GARCIA DIEGO	*88*68***
CALLADO GOMAR INMACULADA	312***8**
CALLADO LOPEZ MARIA ISABEL	*2928****
CAMACHO NAVARRO ANTONIA MARIA	4*0*0**8*
CANA MORILLO ESTEFANIA	**8162***
CARMONA GONZALEZ TERESA	***0910*
CARO ORTIZ ANTONIA OLIVA	**03*3*2*
CARO ORTIZ MARIA DOLORES	*2292****

INTERESADO	DNI
CASTRO FLOR SERGIO	**0608***
CASTRO GALINDO ENCARNACION	*29*22***
CASTRO GALLARDO ALICIA	**0*288**
CASTRO GALLARDO ANTONIA	7***08*0*
CERDAN PAZO EVA MARIA	7**63**6*
CHECA RUEDA MARIA ANGELES	**33*83**
CHIRINO RENDON ANA	7***8**3*
CIFUENTES DIAZ GLADYS YOLANDA	**1*863**
COCA MUÑOZ ISABEL	**0283***
COLUME LIGERO CARMEN	**06*19**
COLUME LIGERO VANESA	4*0*23***
CONEJERO FLORES PEDRO	3**18*1**
CONESA HERRERA FATIMA	*8901****
CONESA HERRERA TAMARA	4*0**29**
CORDERO LOPEZ AGUEDA	**81**39*
CORDERO LOPEZ BEGOÑA	3*0*81***
CORDERO LOPEZ MARIA DE LOS MILAGROS	757***9**
CORRALES CLAVIJO CATALINA	**060*3**
CRESPO BENITEZ CRISTINA	**063*2**
CRESPO BENITEZ ROCIO	4*0**9*0*
DAVILA MUÑOZ JOSEFA	**80*66**
DE CASTRO FERNANDEZ CONCEPCIÓN	*62*86***
DE GOMAR DURAN LUCIA	**0*9*99*
DOMINGUEZ DAZA MANUELA	28*32****
DOMINGUEZ RODRIGUEZ ANTONIA MARIA	4*03***6*
DONCEL MORIANO AGUILAR MARIA LUISA	**0*239**
DUARTE DAZA ANTONIA	**0*690**
DUARTE DAZA ISABEL MARIA	**0299***
DUARTE SANCHEZ ALBERTO	**0*80*0*
DUARTE SANCHEZ ALFONSO JESUS	75***8*8*
DURAN BEJINES OLIVA	7574****
DURAN SANCHEZ MARIA DEL MAR	3*2*96***
ESCOBAR PINTO MIRIAM LIZZETTE	*1932****
ESPINOSA RAMIREZ SANDRA	**1*96*9*
ESQUIVEL REVUELTA MARIA ISABEL	*2923****
ESTEVEZ CARRASCO MARIA TERESA	**8*9*36*
FERNANDEZ MELERO ANTONIA OLIVA	**0*900**
FERNANDEZ RAMIREZ CARMEN	*890**6**
FERRANDO BENITEZ DESIREE	**0*328**
FLOR CALLADO INMACULADA	**0**800*
FLOR CARO ANA	**06**96*
FLOR DOMINGUEZ YOLANDA	7**62**8*
FLORES GIL JUANA MARIA	**02*8*1*
FRANCISCO ALTAMIRANO MARIA ROSA	7***330**
GALINDO GROSSO MARIA LUISA	**0*618**
GALLARDO NAVARRO DOLORES	**0266***
GALLARDO RODRIGUEZ INES MARIA	3*0**22**
GALLARDO ROMERO JOAQUINA	**0299***
GALLARDO ROMERO JOSE ANTONIO	7**600***
GARCIA BENITEZ MARIA DE LOS ANGELES	**81*66**
GARCIA BENITEZ MARIA JOSE	**0**326*
GARCIA LOPEZ ANTONIA	3*0*8*6**
GARCIA LOPEZ ISABEL	4*0*0**9*
GARCIA LOPEZ MARIA DEL MAR	*2293****
GARCIA PEREZ CONCEPCIÓN	**30**38*
GARCIA RODRIGUEZ FRANCISCO JOSE	**0612***
GARCIA RUIZ ESTEFANIA	*316*2***
GARCIA VARO ANA MARIA	**0*96*8*
GARDON MANZANARES CARMEN OLIVA	440*8****
GIL DE GOMAR MANUELA	*22**9*0*
GIL FLOR ANTONIA	**8181***
GIL HERMOSO FRANCISCA	3*0**11**
GIL MIRANDA MARIA OLIVA	**0*29*2*

INTERESADO	DNI
GIL MORIANO REMEDIOS	**0*039**
GIL MORILLO NOELIA	4*0**93**
GIL ROJAS MARIA DE LA ENCARNACION	**0380***
GIL ROJAS SEBASTIANA	7*8*38***
GIL VAZQUEZ JOSE LUIS	**6932**
GIL VAZQUEZ MARIA OLIVA	*6*836***
GOMAR PEREZ ANTONIA MARIA	7**6*62*
GOMAR UREBA DAVID	2**003***
GOMEZ ALCONCHEZ RUBEN	440**8**
GOMEZ MUÑOZ VANESA	**0663***
GOMEZ PACHECO MARIA DEL CARMEN	7**096**
GOMEZ QUIROS INMACULADA	3**69*1*
GOMEZ SANCHEZ ANTONIA	**8*381**
GONZALEZ DAVILA MARIA ISABEL	*2292****
GONZALEZ FLOR EVA	**0*66*0*
GONZALEZ GOMEZ JOSE MARIA	**81**16*
GONZALEZ GONZALEZ MARIA DOLORES	**8113***
GONZALEZ ORIBE CRISTINA	7**621***
GONZALEZ SANCHEZ ROCIO	7***688*
GROSSO GUERRERO MARIA DEL CARMEN	4*0*2**3*
GROSSO ROMERO MARIA DEL PILAR	**0*1*80*
GUERRERO BENITEZ MARIA LUISA	4*0*6*0**
GUERRERO BENITEZ SONIA	75**8*2**
GUTIERREZ DE SARDI JENIFER	**0662***
GUTIERREZ DE SARDI SARA	*89*2*8**
GUTIERREZ SILVA JUANA	318*9****
HERRERA REAL MARIA LEONOR	312***9**
INFANTE RODRIGUEZ MARIA JOSE	**0*980**
JIMENEZ MORILLO MANUEL OLIVA	3**636***
JIMENEZ TAMAYO NAZARET	**0*230**
LEBRON PEREZ SALVADOR JESUS	**80*22**
LIGERO CORRALES MARIA ISABEL	**0*901**
LIGERO VEGA FRANCISCA	**80**23*
LOPEZ CONDEARENA VICTOR	*9*8**62*
LOPEZ CORRALES LUZ MARIA	**0*239**
LOPEZ FERNANDEZ ANTONIO	*889*6***
LOPEZ MANZANARES JOSEFA	*8*96*9**
LOPEZ MANZANARES TAMARA	4*0***00*
LOPEZ MELERO MARIA JOSE	7**616**
LOPEZ SANCHEZ NATALIA	**0**311*
LOPEZ SEGURA FRANCISCA	**6*811*
MACIAS RODRIGUEZ JAIRO	**068*1**
MALIA DOMINGUEZ MAGDALENA	****1901*
MANZANARES RAMIREZ MARIA OLIVA	*8*898**
MARIN CARDOSO MICAELA	7***362*
MARQUEZ VALDES CARMEN	4*06**9**
MARQUEZ VARO ENRIQUE	**8191***
MATEO COCA FRANCISCA	7**33*8*
MATEO COCA MARIA DEL ROSARIO	7**6*93*
MATEO FERNANDEZ VANESA DE LA OLIVA	*8966****
MATEO MELERO CONCEPCIÓN	32***98**
MATEO SANCHEZ ENCARNACION	75****01*
MATEO SANCHEZ MARIA DEL CARMEN	75****3*
MATEO SANCHEZ PILAR	*****570*
MEDINA GALLARDO DOLORES	*126*0**
MELLENDEZ FERNANDEZ JUAN FRANCISCO	*889**2**
MELERO CALLADO JESSICA	*896*8***
MELERO GONZALEZ SEBASTIANA	*2291****
MELERO JAIME PATRICIA	*3022***
MELERO MORILLO ANA BELEN	*608***8*
MELERO RODRIGUEZ MARIA DEL CARMEN	**0312***
MELERO RUIZ ANTONIA	4*030****
MELERO VALDES MARIA JOSEFA	*22*01***
MERA GARCIA ANTONIO JESUS	*22*10***

INTERESADO	DNI
MEIRA SANCHEZ MARIA DOLORES	3286****
MIRALLES ALCARAZ CRISTOBAL	**060*8**
MIRANDA CARMONA MANUEL JESUS	40***82*
MOLINA RODRIGUEZ NURIA OLIVA	**06**83*
MORENO CABRERA INMACULADA	4*0***80*
MORENO CHIRINO ADRIAN ELOY	**0610***
MORIANO DONCEL MORIANO ESPERANZA	**0362***
MORILLO BARRADO DAVID	**0*801**
MORILLO DONCEL-MORIANO MARIA JOSE	3*8*99***
MORILLO GARCIA JUAN	**80**13*
MORILLO GUILLEN NATIVIDAD	4*0**1*8*
MORILLO MORILLO ANA MARIA	*2291****
MORILLO MUÑOZ DOLORES	*6613****
MORILLO ORTIZ CARMEN	*2291****
MORILLO PAREJA ANTONIA	3*0**3*4*
MORILLO PAREJA MARIA JOSE	*22*09***
MUÑOZ DE ARENILLAS CALVO RAFAEL	****9829*
MUÑOZ GONZALEZ DESIRE	4*0*9**1*
MUÑOZ PEREGRINO MARIA ISABEL	*89**32**
MUÑOZ ROJAS MARIA MILAGROS	4*0*69***
MURILLO ACEBEDO MARIA	*32*2*9**
NARVAEZ OLIVA JORDI	**8192***
NAVAS MARQUEZ ANTONIO	*2292*****
NAVAS MARQUEZ MARIA DOLORES	*8**020**
NUÑEZ GARCIA MARIA OLIVA	***6383**
NUÑEZ PEREZ GEMA	75**8*1**
NUÑEZ PEREZ SALVADOR	75**32***
OLIVA GONZALEZ FRANCISCA	*8**002**
OLIVA ROLDAN ELISABET	**06*90**
OLIVA TORRES JESUS	1***061**
ORTEGA FONCUBIERTA ANA	*2929****
ORTIZ GIL BEATRIZ	7***2*86*
PAREJA COCA JUANA MARIA	**0*89*3*
PAREJA GUERRERO MANUEL	*2*933***
PAZO TRUJILLO MARIA DE LOS ANGELES	489***8**
PECELLIN FLOR MANUEL	**0616***
PECELLIN FLOR MARIA OLIVA	**0*82*2*
PEÑA HERRER MARIA CARMEN	7**60*0**
PEÑA MERA LETICIA	*889*3**
PEÑA ORTIZ JUANA	**80**32*
PEÑA ORTIZ RAQUEL	4*0**1*2*
PEÑA TIRADO GISELA	*930**9**
PEÑA TIRADO MARIA DEL CARMEN	*9**299**
PEREZ GARCIA GEMA	7***136**
PEREZ GIL MANUELA	4*0**1*1*
PEREZ GUZMAN MARIA ISABEL	**0369***
PEREZ MORALES MARIA JOSE	**80**18*
PEREZ MORENO JOSE PABLO	**813*0**
PEREZ RODRIGUEZ FRANCISCO JOSE	**0*902**
PEREZ RODRIGUEZ JOSEFA	7****920*
PEREZ RODRIGUEZ MARIA ISABEL	*8896****
PEREZ SANCHEZ MILAGROS	**8060***
PONCE GARCIA MARIA LOURDES	**80*66**
POZO LOPEZ EVA MARIA	75**6*9**
QUIÑONES MARTIN ANTONIA	7*80**1**
QUIÑONES MARTIN MANUELA	3*0*8*2**
QUIROS GALLARDO ANTONIA	4*0***98*
RAMIREZ MARQUEZ ALEJANDRO	**066*6**
RAMIREZ ROMAN ANA BELEN	4*0***12*
RAMIREZ ROMAN MARIA	7***3*16*
RAMIREZ SANCHEZ JUANA MARIA	**0390***
RAMOS GONZALEZ MANUEL	75**9*3**
RAMOS PEREZ MARIA BELEN	31**93**
RELINQUE ACUÑA EVA MARIA	**0266***

INTERESADO	DNI
RELINQUE BERMUDEZ ANA ISABEL	**0*60*3*
RELINQUE BERMUDEZ CARMEN OLIVA	440****2*
RELINQUE BERMUDEZ CARMEN OLIVA	75*6**2*
RELINQUE BERMUDEZ GUADALUPE	7**6*9*0*
RELINQUE BERMUDEZ ISABEL MARIA	440****1*
RENDON TIRADO JUAN MANUEL	7***813**
REYES BERMUDEZ CARMEN OLIVA	**0**032*
RIVERA PEREZ SERGIO	757***3*
ROADE YUSTE MARIA DORINDA	3**1*69**
ROCAMORA MONTORO NOELIA	*68**8*1*
RODRIGUEZ ARAGON MANUELA	*8**06*3*
RODRIGUEZ ARROYO ANA MARIA	333***1**
RODRIGUEZ DAVILA MARIA LUISA	*2292****
RODRIGUEZ DAVILA NAIARA	**06*1*6*
RODRIGUEZ FERRANDO MARIA ISABEL	3**6*1*0*
RODRIGUEZ GARCIA JOSE RAMON	**066*6**
RODRIGUEZ LOPEZ TERESA	7**6*06*
RODRIGUEZ ORIVE ANGELA	0892*****
RODRIGUEZ SALADO JOSSEFA	*22*19***
RODRIGUEZ SALADO LUISA	**8*3*93*
RODRIGUEZ SANCHEZ ENCARNACIÓN	75***8*9*
RODRIGUEZ SANCHEZ MARIA TERESA	**74*8*0*
ROJAS GOMEZ ISABEL	757***0*
ROJAS GOMEZ JOSEFA	**80*83**
ROJAS LOPEZ CONCEPCIÓN	7***816*
ROJAS QUIÑONES FRANCISCA	**80**81*
ROLDAN RODRIGUEZ ROSA MARIA	**6*83*6**
ROMAN GARCIA EMILIANA	757***8**
ROMAN GARCIA FRANCISCO JAVIER	**0*68*9*
ROMAN GARCIA GUADALUPE	***663*1*
ROMAN GARCIA JOSEFA	3122*****
ROMAN GARCIA MARIA BELEN	75****31*
ROMAN GARCIA MARIA OLIVA	**760*3**
ROMAN GARCIA ROBERTO	7***22*2*
ROMAN PEREZ SANTIAGO	**0*2*01*
ROMAN SANCHEZ MARIA TANIA	**060*9**
ROMERO GALINDO JOSE LUIS	3286*****
ROMERO GOMEZ EVA	**0289***
ROMERO INFANTE MARIA JOSE	4*0*66***
ROMERO LIGERO MARIA DEL MAR	7***228**
RUIZ GUERRERO ISABEL	440****2*
RUIZ LOPEZ JOSEFA	757***3**
RUIZ MANZORRO TOMAS	**8*3*83*
RUIZ RODRIGUEZ TOMASA	*2926****
SALADO QUIÑONES MIGUEL ANGEL	75***98**
SANCHEZ CORTEJOSA SILVIA	****2260*
SANCHEZ COSTILLA ANA MARIA	**0*329**
SANCHEZ DAVILA JOSE MARIA	**0362***
SANCHEZ ENRIQUE MARIA DOLORES	*2291****
SANCHEZ FERRANDO MARIA TERESA	*8969****
SANCHEZ GALINDO JUAN ANTONIO	*6083****
SANCHEZ GUERRER FRANCISCA	*229**8**
SANCHEZ MATEO DEBORAH	***6806**
SANCHEZ MELENDEZ ROSA MARIA	**0618***
SANCHEZ MUÑOZ MARIA OLIVA	**8*3*03*
SANCHEZ NOTARIO ANTONIO MANUEL	**0*238**
SANCHEZ NOTARIO ESTEBANA	7***232**
SANCHEZ ROJAS MONICA	*89*26***
SANCHEZ ROSSI PEDRO	7**39**3*
SANCHEZ SANCHEZ JOSE MANUEL	***60*92*
SANCHEZ UTRERA GEMA MARIA	28*99****
SANCHEZ VERDEJO ANTONIA MARIA	31***6*6**
SANCHEZ YUSTE ESPERANZA	4*0**80**
SECADES QUINTANA ENCARNACIÓN	**03*60**

INTERESADO	DNI
SEGURA DIEGO ANTONIA MARIA	3**6*30**
SEGURA MARQUEZ ISABEL	4*0***06*
SERRANO SUAREZ MARIA DEL ROSARIO	75**68**
SERVAN GOMAR ANTONIA OLIVA	*889**2*
SERVAN SANCHEZ FRANCISCO JAVIER	**0316***
SERVAN SANCHEZ SILVIA	***6123**
SOTO JIMENEZ ROCIO	*89*62***
TABARES SANCHEZ MARIA OLIVA	3*0*9*8**
TEJONERO SANCHEZ OLIVA	**8*361**
TELLO ROJAS JOSEFA	7****686*
TIRADO MERA ANTONIA MARIA	**0*903**
TIRADO MERA MARIA DEL CARMEN	***6166**
TIRADO PEREZ MANUELA	**0*9*39*
TIRADO SANCHEZ ROSA	3286****
TORRES CABALLERO LEONOR	*22**08**
UTRERA JIMENEZ MARIA DEL CARMEN	4*0*2*3**
UTRERA NUÑEZ ISABEL	31**89***
VALDES ALCEDO SALVADOR	**0268***
VALDES BENITEZ MANUELA	7574****
VALDES MUÑOZ PEDRO	**03*8*2*
VALDES VALDES INMACULADA	**810*2**
VALLEJO BERMUDEZ JUAN	**8*622**
VALLEJO CARAVACA ROCIO	**0*811**
VALLEJO GARCIA DOLORES	3*0***30*
VALLEJO MEJIAS PILAR	*2292****
VALLEJO QUIROS GEMA	**0*199**
VARO GARCIA MARIA INES	**0*110**
VEGA ALTAMIRANO AGUSTINA	75**83***
VEGA ALTAMIRANO ELVIRA	**03*32**
VEGA FERNANDEZ TRUJILLO MARIA DESIREE	*89*16***
VEGA GIL MANUEL	31**60***
VELAZQUEZ GIL FRANCISCA	440*2****
VELAZQUEZ GIL GUADALUPE	**042**6*
VELAZQUEZ GIL INMACULADA	**0269***
VELEZ MELERO SANDRA	**0*963**
VIDAL GUERRERO ALEJANDRA	***6969**
VIDAL GUERRERO ESPERANZA	**80*82**
VIDAL LOPEZ JUAN JOSE	**0*962**
ZELLAT VIDAL NURIA	**0*201**
ZURITA OLIVA MARIA DEL CARMEN	4*0*88***

B) ASPIRANTES EXCLUIDOS/AS:

INTERESADO	DNI	MOTIVO DE EXCLUSION
ALBA AGUILERA MARIA DE LA LUZ	*2291****	INCUMPLE BASE 4.1.FORMA. No firma solicitud ni autobaremación
AMAR DELGADO NAIARA	*90**20**	INCUMPLE BASE 4.1.a). Solicitud y autobaremación no firmadas. No presenta Certificado de Registro de delitos sexuales
BERNAL MATABUENA FIDEL	*89*8*2**	INCUMPLE BASE 4.1.a). No presenta Anexo I y II cumplimentado y firmado. No presenta informe vida laboral
CANTIZANO DIAZ ROCIO	75*6**1**	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
CERDAN PAZO ARANZAZU	*6083****	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales. Presenta Vida Laboral incompleta.
DELGADO APARICIO MARIA LUISA	75***81**	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta DNI ni Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
DOMINGUEZ DEL RIO MARIA DEL MAR	7*8***60*	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
ESGUEVA MORATINOS MARTA ELENA	22*36*****	INCUMPLE BASE 4.1.a). Presenta Anexo I sin firmar
FERNANDEZ DELGADO ARANZAZU	*096***0*	INCUMPLE BASE 4.1.FORMA. No firma solicitud ni autobaremación

INTERESADO	DNI	MOTIVO DE EXCLUSION
GIL DEL CASTILLO JOSEFA	312*6****	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales. No presenta informe vida laboral
GONZALEZ SALADO FRANCISCA	7***1*16*	INCUMPLE BASE 4.1.FORMA. No firma solicitud ni autobaremación
GONZALEZ SANCHEZ MARIA ELISA	***4768**	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
GUERRERO RAMAL ROCIO	*8338****	INCUMPLE BASE 4.1.FORMA. No presenta solicitud en formato adecuado ni firma solicitud ni autobaremación
LOPEZ GARCIA LORENA	33*63****	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta solicitud ni autobaremación. No presenta informe vida laboral
LOPEZ MANZANARES CRISTINA	**0*288**	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
LOPEZ RODRIGUEZ ANABEL	**0*986**	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
LOPEZ TIRADO SUSANA	**0*810**	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
MACIAS REINA JAIME	7***98*3*	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
MELERO GALLARDO EVA	**0*9*98*	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
MELERO GALLARDO LUISA	**0*0*02*	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
MELERO RODRIGUEZ VERONICA	**0**936*	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
MERA MELERO YOLANDA	7***28*0*	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta solicitud, autobaremación, ni certificado negativo del registro de delincuentes de delitos sexuales.
MIRANDA BERMUDEZ ISABEL MARIA	31*6*1***	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales. No presenta informe vida laboral
MORALES TELLO MARIA ANGELES	**06*01**	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta solicitud ni autobaremación firmadas.
MORENO MUÑOZ JUAN MANUEL	*29**90**	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales. No presenta informe vida laboral
MORILLO GARCIA ALEJANDRO JOSE	440**1***	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales. Autobaremación sin firmar y en blanco. No presenta informe vida laboral
MORILLO LOPEZ ANTONIA	**0622***	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
MUÑOZ PEREZ JUAN	**0606***	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta solicitud, autobaremación, ni certificado negativo del registro de delincuentes de delitos sexuales. No presenta informe vida laboral
NUÑEZ RODRIGUEZ INMACULADA	**039*9**	INCUMPLE BASE CUARTA .- SOLICITUDES. 4.2. PLAZOS
OLIVA MANZANAREZ ANTONIA MARIA	**0*806**	INCUMPLE BASE CUARTA. 4.1 FORMA. A). No presenta copia DNI. Autobaremación sin firmar. No presenta informe vida laboral
PAREJA GUERRERO ADORACIÓN	7***8*16*	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales. No presenta informe vida laboral
PAREJA GUERRERO CARMEN	7*8*3**0*	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales. No presenta informe vida laboral

INTERESADO	DNI	MOTIVO DE EXCLUSION
PEÑA HERRERA RAQUEL	7***12*2*	INCUMPLE BASE CUARTA. 4.1. FORMA. No firma solicitud
PEREZ CORRALES ANTONIA	**0266***	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales. No presenta informe vida laboral
PEREZ DONCEL MORIANO JOSE ANTONIO	**8*362**	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
PEREZ GIL ANTONIA	**0398***	INCUMPLE BASE CUARTA. 4.1 FORMA. A). No presenta copia DNI.
PEREZ GONZALEZ MARIA DOLORES	**0*903**	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales. No presenta informe vida laboral
PEREZ MORA MARIA JOSE	*338*1***	INCUMPLE BASE 4.1.FORMA. Presenta autobaremación sin firmar
PICON ROMERO JOSE MANUEL	7**609***	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
RAMOS LOPEZ ALFONSO	440****6*	INCUMPLE BASE 4.1. No firma solicitud ni autobaremación. No presente copia DNI
RIVERA AMAYA MARIA DOLORES	3*0*8*1**	INCUMPLE BASE 4.1. Solicitud incompleta y no firmada
ROMAN CABALLERO ANTONIA MARIA	**0*663**	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
RUBIO MANZANO JUAN ANTONIO	**922*2**	INCUMPLE BASE 4.1.a) Presenta Anexo II de Autobaremación incompleto.
SERRANO RUBIO ELOISA	20**0*2**	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
TELLO BERMUDEZ JUAN ANTONIO	***6363**	INCUMPLE BASE CUARTA. 4.1 FORMA. A). No presenta copia DNI. No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
TELLO BERNAL MARIA LUISA	4*0*96***	INCUMPLE BASE 4.1.a) Presenta Anexo II de Autobaremación sin firmar.
TELLO GARCIA JUAN PEDRO	7***1*09*	INCUMPLE BASE 4.1.a) Presenta Anexo II de Autobaremación sin firmar.
TRUJILLO RODRIGUEZ JOSE ANTONIO	4*0*89***	INCUMPLE BASE 4.1.a) Presenta Anexo I de Solicitud sin firmar.
VARO GOMEZ MANUELA	*22*2*9**	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales.
VARO SABORIDO PEDRO	**0*9*12*	INCUMPLE BASE CUARTA. - SOLICITUDES. 4.2. PLAZOS
VEGA ROMAN FERNANDO	**80*90**	INCUMPLE BASE 4.1.a) No presenta Copia DNI.

B. PLAZA OPERARIO LIMPIEZA RESERVADA A CUPO DISCAPACIDAD.*

* Bajo este epígrafe han sido analizadas las solicitudes respecto a las cuales los aspirantes han presentado documentación que refiera opción por la plaza reservada a cupo de discapacidad, hecho que se extrae de la documentación aportada, así como de la opción señalada respecto a formar parte de la bolsa correspondiente a la plaza reservada al cupo de discapacidad.

A) ASPIRANTES ADMITIDOS/AS

INTERESADO	DNI
ROMAN GARCIA MARIA ANTONIA	*22*06***

B) ASPIRANTES EXCLUIDOS:

AGUILERA CHIRINO ALBERTO	7**96*3**	INCUMPLE BASE 4.1.a) y b) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales. No presenta informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas.
ARCOS DEL POZO TERESA	4*0**38**	INCUMPLE BASE 4.1.a) y 4.1.b) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales. No presenta Certificado de Discapacidad, ni informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de la plaza. No presenta informe vida laboral

BENITEZ JIMENEZ ROSARIO	*2*026***	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas.
BERMUDEZ QUIÑONES JESUS	*2292*****	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta Certificado de Discapacidad ni informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas.
BERMUDEZ RODRIGUEZ M ^a OLIVA	**028*1**	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas. Autobaremación sin firmar.
DOMINGUEZ QUINTA MANUEL	*891*3***	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta Certificación acreditativa de discapacidad igual o superior al 33%, ni informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas, y BASE 4.1.a) Autobaremación incompleta y no firmada. No presenta informe vida laboral
DOMINGUEZ RODRIGUEZ VICTORIA	**8*3*98*	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta Certificación acreditativa de discapacidad igual o superior al 33%, ni informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas, y BASE 4.1.a) Autobaremación incompleta y no firmada.
FERNANDEZ DE ALBA FRANCISCA	*2290****	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas.
GALINDO RELINQUE DANIEL	***6229**	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta Certificación acreditativa de discapacidad igual o superior al 33%, ni informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas.
GALLARDO GIL MARIA OLIVA	75***63**	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas.
GONZALEZ OLIVA M ^a CARMEN	4*061****	INCUMPLE BASE 4.1.b) Presenta Dictamen Técnico facultativo del Centro de valoración y orientación de Cádiz sin que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas. No presenta informe vida laboral
GONZALEZ RIVERA ANTONIA	*22**23**	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas.
GUERRERO SANCHEZ M ^a ESTEBANA	2060****	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta certificación acreditativa de discapacidad. Presenta Dictamen Técnico facultativo del Centro de valoración y orientación de Cádiz sin que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas.
MUÑOZ SANCHEZ FRANCISCO	*23**88**	INCUMPLE BASE 4.1.a) y b) No presenta Certificación Negativa del Registro Central del delincuentes sexuales. No presenta informe vida laboral. No presenta informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas
OLIVA PEÑA MANUEL	**0*930**	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas. No presenta informe vida laboral
PEREZ GONZALEZ JUAN JOSE	**06*3*1*	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas. No presenta informe vida laboral

PEREZ RODRIGUEZ ALVARO	**0*822**	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas.
QUIÑONES MARTINEZ ANA	**0*930**	INCUMPLE BASE 4.1b). No presenta copia del certificado acreditativo de discapacidad igual o superior al 33%, ni informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas.
RODRIGUEZ MUÑOZ ANA BELEN	3286****	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas.
ROMERO DE LA TORRE Mª CARMEN	*6*86*1**	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas.
RUBIO DIEGO RAFAEL	****3298*	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas.
VALDES HURTADO ANTONIA	**0626***	INCUMPLE BASE 4.1.a) y b) Presenta Certificación Negativa del Registro Central de delincuentes sexuales caducada, y BASE 4.1.b) No presenta certificado acreditativo de discapacidad igual o superior al 33%, ni informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas.
VERDU MERA DANIEL	**0*930**	INCUMPLE BASE 4.1.b) No presenta informe del Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad u organismo equivalente que acredite la compatibilidad del/la aspirante para el desempeño de las tareas y funciones de las plazas.

C. OBSERVACIONES.

Cabe indicar que tras la revisión de la documentación que se acompaña a las solicitudes, se ha observado que respecto a los solicitantes que se recogen a continuación, no se adjunta Informe de vida laboral o la presentada resulta incompleta a tenor de lo establecido en la Base 7.3.A de las que rigen esta selección, documento imprescindible para que por el Tribunal Calificador que se designe en este proceso selectivo se efectúe baremación de los méritos alegados por los citados aspirantes. Siendo conscientes de la fecha en que nos encontramos en la cual ni tan siquiera ha recaído resolución de aprobación de lista provisional de admitidos y excluidos y que a 31 de diciembre de 2024 debe estar concluido el proceso de selección, en aras de evitar dilaciones durante el devenir del mismo, es aconsejable poner de manifiesto dicha circunstancia a los aspirantes afectados con el fin de que puedan mejorar su solicitud de participación mediante la presentación del documento de Informe de vida laboral en el mismo plazo de subsanación de errores que se conceda en el acto administrativo de aprobación de la lista provisional de admitidos y excluidos, y ello con carácter excepcional, en garantía del procedimiento y a los únicos efectos de habilitar la presentación de un documento necesario para posibilitar la correcta baremación de méritos ya alegados, acreditados e incluidos en la Hoja de autobaremación por los aspirantes, sin que ello habilite a la presentación de nuevos méritos distintos a los anteriormente citados los cuales no serán tomados en consideración. Y ello en atención al artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los aspirantes afectados por esta observación que se encuentran incluidos en la lista provisional de admitidos son los que siguen:

BEGINES CABALLERO TAMARA	NO PRESENTA VIDA LABORAL
JIMENEZ TAMAYO NAZARET	NO PRESENTA VIDA LABORAL
LOPEZ CONDEARENA VICTOR	NO PRESENTA VIDA LABORAL.
MATEO SANCHEZ PILAR	NO PRESENTA VIDA LABORAL
NUÑEZ PEREZ SALVADOR	NO PRESENTA VIDA LABORAL
ORTEGA FONCUBIERTA ANA	NO PRESENTA VIDA LABORAL
PEREZ GARCIA GEMA	NO PRESENTA VIDA LABORAL
RELINQUE BERMUDEZ GUADALUPE	VIDA LABORAL INCOMPLETA
SANCHEZ UTRERA GEMA MARIA	NO PRESENTA VIDA LABORAL
VELAZQUEZ GIL INMACULADA	NO PRESENTA VIDA LABORAL
VELEZ MELERO SANDRA	NO PRESENTA VIDA LABORAL

Dicha circunstancia que se ha observado igualmente respecto a los aspirantes que aparecen incluidos en la lista provisional de excluidos de este proceso de selección se ha hecho constar entre los motivos de exclusión en garantía del procedimiento.

Segundo.- Ordenar la publicación del presente Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, tablón de Anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Vejer, en el Portal de Transparencia, en la página Web Municipal, en el punto de empleo público

para conocimiento de los interesados y a los efectos de subsanación de errores en los términos de las letras A y B del dispositivo primero anterior y mejora de solicitudes en los términos de la letra C del dispositivo primero anterior, otorgando un plazo a tales efectos de diez días hábiles a partir del día siguiente a la publicación de dicho anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Tercero.- De conformidad con la base 5.1 de las que rigen esta selección, hacer saber que las sucesivas publicaciones que corresponda realizar en este proceso selectivo se efectuarán mediante anuncios que serán publicados en el tablón de Anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Vejer, en el Portal de Transparencia y en la página Web Municipal en el punto de empleo público.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Vejer de la Frontera a 7 de noviembre de 2024. EL ALCALDE. Fdo.- Antonio González Mellado.

Nº 175.210

**AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA
ANUNCIO**

La Alcaldía de este Excmo. Ayuntamiento, mediante Resolución con referencia administrativa VJREC-00196-2024 (Dpto./Ngdo. RR.HH. de fecha 29.10.2024), a propuesta del Tribunal Calificador del proceso selectivo correspondiente a la convocatoria para la provisión en propiedad de dos plazas de personal funcionario, perteneciente a la Oferta excepcional de empleo público de estabilización de empleo temporal del Excmo. Ayuntamiento de Vejer de la Frontera amparada en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, aprobada por Decreto de la Alcaldía con referencia administrativa VJREC-00093-2022, de fecha 19/05/2022 y publicada en el BOP de Cádiz núm. 97 de fecha 24/05/2022, ha nombrado funcionarios de carrera del Excmo. Ayuntamiento de Vejer de la Frontera para dos plazas de Auxiliar de Turismo, Grupo C2 de acuerdo a la clasificación profesional establecida en el artículo 76 de Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público con jornada laboral parcial del 50% de la jornada semanal a:

- Doña Irene Barrera Becerra, con NIF 2XXXXX755X.
- Doña Oliva Esquivel Revuelta con NIF XX90XX57X

Lo que se hace público de conformidad con lo establecido en la base undécima de las que han regulado dicho proceso selectivo, en Vejer de la Frontera a 07/11/24. EL ALCALDE, Fdo.- Antonio González Mellado.

Nº 175.211

**AYUNTAMIENTO DE GRAZALEMA
EDICTO**

Transcurrido el plazo de exposición pública del expediente nº: 05/2024 de modificación de créditos del Presupuesto Municipal 2024 por transferencia de crédito, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº: 199 de fecha 15 octubre de 2024 y en la página web Portal de Transparencia del Ayuntamiento y sin que se hayan formulado reclamaciones, quedan aprobados definitivamente, y cuyo resumen por capítulos son los siguientes:

TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS (Expte. 05/2024):

Capítulo/s Gastos	Importe Euros
Capítulo 2 (Transferencia positiva / incremento)	6.000,00
Capítulo/s Gastos: Capítulo 4 (Transferencia negativa / minoración)	- 6.000,00

Asimismo, su detalle puede consultarse en la página web Portal de Transparencia del Ayuntamiento.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, contra el presente acuerdo los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción. Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Grazalema (Cádiz), a 7/11/24. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.: Carlos Javier García Ramírez.

Nº 175.219

**AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA
ANUNCIO**

La Alcaldía de este Excmo. Ayuntamiento, mediante Resolución con referencia administrativa VJREC-00199-2024 (Dpto./Ngdo. RR.HH. de fecha 29.10.2024), a propuesta del Tribunal Calificador del proceso selectivo correspondiente a la convocatoria para la provisión en propiedad de una plaza de personal funcionario, perteneciente a la Oferta excepcional de empleo público de estabilización de empleo temporal del Excmo. Ayuntamiento de Vejer de la Frontera amparada en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, aprobada por Decreto de la Alcaldía con referencia administrativa VJREC-00093-2022, de fecha 19/05/2022 y publicada en el BOP de Cádiz núm. 97 de fecha 24/05/2022, ha nombrado funcionario de carrera del Excmo. Ayuntamiento de Vejer de la Frontera para una plaza de Auxiliar de Servicios Sociales, Grupo C2 de acuerdo a la clasificación profesional establecida en el artículo 76 de Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público a:

- Doña David Relinque López, con NIF 44XXX4X3X.

Lo que se hace público de conformidad con lo establecido en la base undécima de las que han regulado dicho proceso selectivo, en Véjer de la Frontera a 07/11/24. EL ALCALDE. Fdo.- Antonio González Mellado.

Nº 175.227

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR

ANUNCIO CON EL LISTADO PROVISIONAL DE ASPIRANTES ADMITIDOS Y EXCLUIDOS AL PROCESO SELECTIVO DE ADMINISTRATIVO/A DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR, CONVOCADO POR DECRETO DE PRESIDENCIA 2024-0389, DE FECHA 21 DE AGOSTO DE 2024

En el Libro de Decretos de esta Entidad consta Resolución inscrita con número 2024-0524 de fecha 7 de noviembre de 2024 relativa a "RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA APROBANDO LA LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS AL PROCESO SELECTIVO PARA CUBRIR UNA PLAZA DE ADMINISTRATIVO/A DE ESTA MANCOMUNIDAD, POR EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN" por la que se acuerda:

"En relación con la provisión para cubrir en propiedad una plaza de Administrativo/a (C1) a través del procedimiento de selección de CONCURSO-OPOSICIÓN, en turno libre, vacante en la plantilla de personal funcionario de esta Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, y de conformidad con las bases de la convocatoria, que fueron aprobadas mediante Decreto de Presidencia nº 2024-0389 de fecha 21 de agosto de 2024, y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz nº. 171 de 4 de septiembre de 2024, extracto en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía nº. 178 de 12 de septiembre de 2024 y extracto en el Boletín Oficial del Estado nº. 228 de 20 de septiembre de 2024, anunciándolas y abriendo el plazo de presentación de solicitudes.

Una vez finalizado el plazo de admisión de las mismas, esta Presidencia, de acuerdo con lo dispuesto en las Bases de la convocatoria y supletoriamente por los artículos 11 y 20.1 del R.D. 364/1995, de 10 de marzo, y el artículo 4.e y 4.f del R.D. 896/1991, de 7 de junio, así como artículos 11 y 20 del Reglamento que aprueba el Decreto 2/2002, de 9 de enero, y demás disposiciones legales que le sean de aplicación, RESUELVO

PRIMERO. Aprobar la lista provisional de admitidos y excluidos al proceso selectivo de Administrativo/a, concediéndose un plazo de 10 días hábiles para la presentación de reclamaciones y subsanación de errores por los interesados legítimos, tal como estipulado en las bases de la convocatoria, a contar desde el día siguiente al de publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Transcurrido dicho plazo, se dictará resolución aprobando la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, así como la composición del Tribunal Calificador, que será publicada en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar (<https://mancomunidadcampodegibraltar.sedelectronica.es/>).

LISTADO ASPIRANTES ADMITIDOS

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI
ALBAIDA GIL, ANA	****2314F
BENÍTEZ PECINO, ÁLVARO	****0668M
CUENCA RUIZ, MARÍA JOSÉ	****4285C
DE LA HOZ VARELA, VALERIO LUIS	****2913J
FERNÁNDEZ JIMÉNEZ, MARÍA DEL MAR	****8874F
FERNÁNDEZ VALLE, ALFONSO	****6784G
GAMBOA ROSADO, ALMUDENA	****4792F
GARCÍA RETAMOSA, FRANCISCO JOSÉ	****1209G
GIRÁLDEZ MOLINILLO, MARÍA TERESA	****9490R
JIMÉNEZ GUTIÉRREZ, PEDRO	****4410X
LÓPEZ BAUTISTA, LAURA ESTEFANÍA	****4413H
LÓPEZ GUTIÉRREZ, MARÍA	****7310R
MARCHANTE SAAVEDRA, CRISTINA	****9107D
MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, BLANCA LUNA	****5515X
MATOSO CASAS, JUAN CARLOS	****0771K
MIGUEL PUERTAS, CARLOS	****0150G
MORALES PÉREZ, ESTRELLA	****5489J
RONDÓN RIVERA, PAULA	****3315V
ROSANO GARCÍA, ANTONIO CARLOS	****5649T
RUIZ BLANCO, ÚRSULA	****5014G
RUIZ DE LUIS, MYRIAM	****6692Y
SÁNCHEZ RAMIRO, JUAN MANUEL	****9134R
VILLASANTE ALCEDO, BÁRBARA MARÍA	****7409D

LISTADO ASPIRANTES EXCLUIDOS

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
ALDANA BILBAO, ADOLFO	****2205H	No presenta anexo II (solicitud) y III (autobaremación).
ANILO DÍAZ, JOAQUÍN	****4365R	No presenta el reverso del título académico.

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
ARAUJO MORALES, MARÍA GEMMA	****1919P	No presenta anexo II (solicitud) y el anexo III (autobaremación) no está firmado.
BELIZÓN CABELLO, DOLORES	****3576D	No presenta DNI y el anexo II (solicitud) no está firmado.
CHAVES DONCEL, EVA	****6569Z	No presenta Anexo III (autobaremación).
GARCIA COLLADO, PAULA	****2568M	Fuera de plazo.
GARCIA DELGADO, ALEJANDRO	****3928D	No presenta anexo II (solicitud) y III (autobaremación).
GÓMEZ GUTIÉRREZ, JOSE	****0861B	No presenta anexo II (solicitud) y III (autobaremación) conforme a los modelos que figuran en las bases.
GUTIÉRREZ MÁRQUEZ, FRANCISCO	****8496N	No presenta Anexo III (autobaremación).
MANJÓN BULLÓN, JOSEFA	****8406Q	No presenta Anexo III (autobaremación).
MORILLA GONZÁLEZ, JOSÉ	****4450K	No presenta anexo II (solicitud) y III (autobaremación).
MUÑOZ AGUILAR, MARÍA	****1623Y	No presenta anexo II (solicitud) y III (autobaremación) conforme a los modelos que figuran en las bases.
RAGEL NOTARIO, ADOLFO	****5737Y	No presenta anexo II (solicitud) y III (autobaremación).
ROJAS FERNÁNDEZ, NOEMI	****3016Q	No presenta anexo II (solicitud) y III (autobaremación).
ROMERO NARVÁEZ, VICTORIANO	****5102W	No presenta Anexo III (autobaremación) firmada.
USERO MULERO, ANA	****2317K	No presenta anexo II (solicitud) y III (autobaremación) conforme a los modelos que figuran en las bases.
VIDAL SANCHEZ, YOLANDA	****5451G	Fuera de plazo.

SEGUNDO. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia. Los sucesivos anuncios relacionados con la presente convocatoria se publicarán en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica de la sede electrónica de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar (<https://mancomunidadcampodegibraltar.sedelectronica.es/>).

TERCERO. De la presente Resolución deberá darse cuenta, para su conocimiento y/o ratificación, a la Junta de Comarca de esta Entidad Local, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 del ROF."

Se recuerda a los aspirantes provisionalmente excluidos que, según las bases, tanto la solicitud (Anexo II) como la autobaremación (Anexo III) han de presentarse según los modelos normalizados, que pueden encontrarse en la sede electrónica de esta mancomunidad o bien pueden solicitarlos directamente a la Secretaría General mediante correo electrónico (secretariageneral@mancomunidadcg.es). Asimismo, han de ir debidamente cumplimentados y firmados.

En el caso de las autobaremaciones (Anexo III), aunque no se tengan méritos puntuables a reflejar, ha de hacerse constar mediante la presentación y firma del citado anexo, indicándose "cero puntos" en los apartados destinados al efecto.

Es lo que se hace público para general conocimiento.

7 de noviembre de 2024. LA PRESIDENTA, Fdo.: Susana R. Pérez Custodio
Nº 175.271

AYUNTAMIENTO DE ALGODONALES

RESOLUCION DE ALCALDIA

El Sr. Alcalde del Ilustre Ayuntamiento de Algodonales, D. Ramón Ángel Acuña Racero, en uso de las facultades conferidas por el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, ha resuelto dictar con esta fecha el siguiente:

DECRETO

VISTAS las Bases Reguladoras que rigen la convocatoria para la provisión de personal laboral fijo de las plazas incluidas en el proceso extraordinario de consolidación y estabilización de empleo temporal, y que establecen los requisitos necesarios para optar a la convocatoria de una plaza de Barrendero para Fines de Semana y Festivos, publicadas en el BOP de Cádiz nº 239, de fecha 16 de diciembre de 2022.

VISTA la documentación presentada por los aspirantes en el plazo de presentación de instancias, y de conformidad con la Base QUINTA de las bases reguladoras.

Por el presente vengo en disponer:

PRIMERO. Aprobar la lista definitiva de los aspirantes admitidos y excluidos, en el proceso extraordinario de consolidación y estabilización de empleo temporal, para cubrir una plaza de Barrendero para Fines de Semana y Festivos. La lista definitiva certificada se encuentra expuesta al público en el Tablón de Anuncios y Tablón de Anuncios electrónico, así como en el portal de transparencia al que se accede a través del enlace www.algodonales.es.

SEGUNDO. Nombrar al Tribunal Calificador, cuya composición queda de la siguiente manera:

Miembros	Identidad
Presidencia	Moisés Gigato Gómez
Vocal 1	Antonio Pérez Orozco
Vocal 2	Francisco Palmero Aguilar
Vocal 3	María de la O Fernández Bernal
Vocal 4	Jesús Párraga Pérez
Secretaría	Fernando Isidro Ambrosy Jiménez o persona en quién delegue
Vocal suplente 1	Santiago Álvarez Párraga
Vocal suplente 2	Juan José Torralba Galván
Vocal suplente 3	Juan Manuel Álvarez Rodríguez

TERCERO. Notificar la presente resolución a los miembros del Tribunal designados y convocar al Tribunal el día 21/11/24 a las 10:00 horas para la realización del ejercicio de la fase de oposición.

CUARTO. Convocar a los aspirantes admitidos, el día 21 de noviembre de 2024 a las 10:00 horas en el salón de actos de la Casa Consistorial, sito en Avenida de Andalucía nº 2, para la realización del ejercicio de la fase de oposición, con indicación de que para la realización de la citada prueba, los aspirantes deberán presentar al Tribunal el DNI vigente original.

QUINTO. Las sucesivas convocatorias y anuncios serán publicadas en el tablón de anuncios y en el portal de transparencia.

SEXTO. - Publicar la presente resolución en el BOP de Cádiz.

En Algodonales, a 07/11/24. El Alcalde del Ilustre Ayuntamiento de Algodonales, D. Ramón Ángel Acuña Racero. Firmado. El Secretario/Interventor, Fernando Isidro Ambrosy Jiménez. Firmado.

Nº 175.305

AYUNTAMIENTO DE ZAHARA DE LA SIERRA

ANUNCIO DE LA ALCALDÍA-PRESIDENCIA

Expediente n.º: 651/2024

SANTIAGO GALVÁN GÓMEZ, ALCALDE de este Ayuntamiento, hago

saber:

Estando vacantes los cargos de Juez de Paz, titular y sustituto.

Que corresponde al Pleno del Ayuntamiento elegir las personas para ser nombradas Juez de Paz, titular y sustituto de este Municipio, de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y artículo 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

Que se abre un plazo de 10 días hábiles para que las personas que estén interesadas, y reúnan las condiciones legales lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía.

Las solicitudes se presentarán en el Registro de entrada de este Ayuntamiento o bien mediante el procedimiento que regula el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Se presentará mediante instancia general, aportando el currículum vitae.

Que en la Secretaría del Ayuntamiento puede ser examinado el expediente y recabar la información que se precise en cuanto a requisitos, duración del cargo, remuneración, etc.

Que, en caso de no presentarse solicitudes, el Pleno de la Corporación elegirá libremente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 101.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y el artículo 4 y 6 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, comunicando el Acuerdo al Juzgado de Primera Instancia del partido.

Lo que se publica para general conocimiento.

08/11/24. El Alcalde, Santiago Galván Gómez. Firmado.

Nº 175.384

AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA

ANUNCIO

En virtud de los dispuesto en el artículo 17.3 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo y al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo adoptado por el Pleno en sesión extraordinaria de este Ayuntamiento celebrada el 26 de junio de 2024 de aprobación provisional de la IMPOSICIÓN DE LA TASA POR OCUPACIÓN DEL DOMINIO PÚBLICO LOCAL CON PUNTOS DE RECARGA DE VEHÍCULOS ELÉCTRICOS Y DE SU CORRESPONDIENTE ORDENANZA FISCAL REGULADORA que se transcribe a continuación de conformidad con lo dispuesto en el apartado 4 del precitado artículo 17:

“ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR OCUPACIÓN DEL DOMINIO PÚBLICO LOCAL CON PUNTOS DE RECARGA DE VEHÍCULOS ELÉCTRICOS.

Artículo 1. Fundamentos y naturaleza.

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 del Real decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la ley reguladora de las haciendas locales (TRLRHL), este ayuntamiento establece la tasa por ocupación del dominio público local con puntos de recarga de vehículos eléctricos, que se regirá por la presente ordenanza fiscal.

Artículo 2. Hecho imponible.

El hecho imponible de esta tasa se concreta en la utilización privativa o el aprovechamiento especial del dominio público local con puntos de recarga de vehículos eléctricos.

Artículo 3. Sujeto pasivo.

Son sujetos pasivos de esta tasa, en concepto de contribuyentes, las personas físicas y jurídicas, así como las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, a cuyo favor se otorguen las autorizaciones para utilizar, disfrutar o aprovechar el dominio público local.

Artículo 4. Exenciones y bonificaciones.

No se concederá exención, reducción, ni bonificación alguna en la exacción de la tasa, salvo las previstas en las normas con rango de ley.

Artículo 5. Base imponible.

La base imponible de la utilización privativa o aprovechamiento especial del dominio público local se establece en función del valor de mercado del suelo ocupado.

El cálculo del valor del dominio público se obtendrá por el método comparativo de los valores de mercado que tendría la utilidad derivada o aprovechamiento, si los bienes afectados no fuesen de dominio público.

Artículo 6. Cuota tributaria.

Para el cálculo del importe por la utilización o aprovechamiento de un bien, se admite como criterio general la rentabilidad financiera de su valor en el mercado.

Por ello, para la obtención de esa rentabilidad financiera, se aplica al valor de mercado del suelo (por metro cuadrado) un rendimiento financiero calculado en función de las rentas de arrendamiento media de las zonas del municipio.

El importe así calculado, tendrá el carácter de valor de mercado base (M), el cual se ponderará en función de dos factores: superficie (S) y tiempo de utilización (T).

$TASA = M \times S \times T$

Siendo:

M: el precio básico del suelo en el municipio. Se fija en 0,26 €/m²/ día según se establece en el estudio técnico-económico en el que se basa la presente ordenanza.

S: superficie ocupada en metros cuadrados.

T: tiempo de ocupación, en días por año, divididos por 365.

No obstante, cuando se utilicen procedimientos de licitación pública, el importe de la tasa vendrá determinado por el valor económico de la proposición sobre la que recaiga la concesión, autorización o adjudicación, en aplicación de lo dispuesto en el art. 24.1.b) del TRLRHL. En este caso, el importe mínimo de licitación se calculará conforme a la fórmula anterior.

Artículo 7. Devengo.

1.- La tasa se devenga cuando se inicie el uso privativo o aprovechamiento especial, momento que a estos efectos coincide con el de la concesión demanial.

2.- Cuando se haya producido el uso privativo o el aprovechamiento especial sin haber obtenido previamente la concesión, el devengo tiene lugar en el momento del inicio del dicho uso privativo o aprovechamiento especial.

Artículo 8. Periodo impositivo.

Cuando la utilización privativa a aprovechamiento especial comprenda varios ejercicios, el devengo de la tasa tendrá lugar el día 1 de enero y el período impositivo se corresponderá con el año natural salvo los supuestos de inicio o cese en la utilización privativa o aprovechamiento especial, en cuyo caso el período impositivo prorrateará por los días efectivos de ocupación.

Artículo 9. Gestión.

1.- La liquidación de la tasa correspondiente se determinará en función de la superficie que hubiera sido concedida y el periodo de ocupación concedido.

2.- El sujeto pasivo podrá solicitar la domiciliación del pago de la tasa en los supuestos de devengo periódico.

Artículo 10. Daños al dominio público local.

1.- Cuando la utilización privativa o el aprovechamiento especial lleve aparejada la destrucción o el deterioro del dominio público local, el beneficiario, sin perjuicio del pago de la tasa a que hubiere lugar, estará obligado al reintegro total del coste total de los respectivos gastos de reconstrucción o reparación y al depósito previo de su importe, previa valoración por los servicios técnicos municipales.

2.- Si los daños fueren irreparables, el Ayuntamiento será indemnizado en cuantía igual al valor de los bienes destruidos o el importe del deterioro de los daños.

Artículo 11. Infracciones y sanciones.

Las infracciones y sanciones en materia tributaria se regirán por lo dispuesto en la Ley General Tributaria y su normativa de desarrollo.

Artículo 12. Normas complementarias.

En lo no previsto en la presente ordenanza y que haga referencia a su aplicación, gestión, liquidación, inspección y recaudación de esta tasa, se realizará de acuerdo con lo previsto en la Ley general tributaria y demás leyes estatales reguladoras de la materia, así como en las disposiciones dictadas para su desarrollo y demás legislación vigente de carácter local y general que le sea de aplicación, según previene el artículo 12 del Texto refundido de la ley reguladora de las haciendas locales.

Disposición adicional única.

Los preceptos de esta ordenanza fiscal que por razones sistemáticas reproduzcan aspectos de la legislación vigente y otras normas de desarrollo y aquellos en que se hagan remisiones a preceptos de ésta se entenderá que son automáticamente modificados o sustituidos en el momento en que se produzca la modificación de los preceptos legales y reglamentarios de que traen causa.

Entrada en vigor.

La presente ordenanza fiscal entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y será de aplicación a partir de ese momento, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación”.

Según lo establecido en el artículo 19.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra el acuerdo definitivo de aprobación de las modificaciones de las Ordenanzas podrán los interesados interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Junta de Andalucía., en el plazo de dos meses, contados a partir del siguiente día al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

08/11/24. En Vejer de la Frontera. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Antonio González Mellado. Firmado. Nº 175.660

AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL**EDICTO**

D^a. AURORA SALVADOR COLORADO, ALCALDESA-PRESIDENTA DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL,

HACE SABER:

Que habiéndose aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de septiembre de 2024, por mayoría (9 votos a favor, de las Concejales y Concejales de los Grupos Municipales Confluencia de Izquierdas para la Gente y ADELANTE Andalucía; ningún voto en contra; y 11 abstenciones de las Concejales y Concejales de los Grupos Municipales AxSI-Andalucistas, PP y VOX y de la Concejala no adscrita, Sra. Garrido Rodríguez), el expediente de modificación presupuestaria nº 67/2024 de Transferencia de crédito de distinto grupo de función del Presupuesto Municipal vigente.

Que habiéndose expuesto al público por un plazo de 15 días hábiles mediante la inserción del correspondiente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz nº 199 de fecha 15 de octubre de 2024 y nº anuncio 154.958, sin que se hayan presentado alegaciones, se considera aprobada definitivamente la modificación presupuestaria nº 67/2024 de Transferencia de crédito del Presupuesto Municipal vigente, y se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1, por remisión del art. 177.2 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, con el siguiente detalle:

1. Incremento del Presupuesto de Ingresos

Aplicación		Descripción	Importe Modificación
Programa	Económica		
338	22799	Fiestas Populares y Festejos / Otros trabajos realizados por otras empresas y profesionales	100.000,00 €

2. Decremento del Presupuesto de Gastos

Aplicación		Descripción	Importe Modificación
Programa	Económica		
934	352	Gestión de la deuda y la tesorería / Interés de demora	100.000,00 €

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

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

Puerto Real, a 8 de noviembre de 2024. LA ALCALDESA. Fdo.: Aurora Salvador Colorado. **Nº 176.164**

AYUNTAMIENTO DE CADIZ**ANUNCIO**

A los efectos establecidos en el artículo 169.3 del TRLRHL, por remisión del artículo 177.2 del mismo precepto, se hace constar que el Ayuntamiento de Cádiz ha aprobado el expediente de modificación de crédito siguiente durante 2024 de competencia del Ayuntamiento Pleno, por concesión de créditos extraordinarios y suplemento de créditos:

Expediente 3/2024 publicado inicialmente en el BOP num. 204 de 22 de octubre de 2024.

No habiéndose presentado reclamaciones contra el expediente, por cuyo motivo el referido expediente ha quedado aprobado definitivamente:

(1)	DENOMINACIÓN DE LOS CAPÍTULOS	Previsiones Definitivas	Expte 3/2024	Previsiones definitivas modificadas
1	IMPUESTOS DIRECTOS	58.049.240,00 €		58.049.240,00 €
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	4.972.240,00 €		4.972.240,00 €
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	20.629.391,63 €		20.629.391,63 €
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	100.443.019,12 €		100.443.019,12 €
5	INGRESOS PATRIMONIALES	14.486.100,00 €		14.486.100,00 €
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES	6.500.213,34 €		6.500.213,34 €
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	11.114.134,68 €		11.114.134,68 €
8	ACTIVOS FINANCIEROS	36.711.082,61 €		36.711.082,61 €
9	PASIVOS FINANCIEROS	- €	27.000.000,00 €	27.000.000,00 €

(1)	DENOMINACIÓN DE LOS CAPÍTULOS	Previsiones Definitivas	Expte 3/2024	Previsiones definitivas modificadas
	TOTAL INGRESOS	252.905.421,38 €	27.000.000,00 €	279.905.421,38 €
(1)	DENOMINACIÓN DE LOS CAPÍTULOS	Créditos Totales Modificados	Exp.. 3/2024	Créditos totales modificados
1	GASTOS DE PERSONAL	59.799.744,81 €		59.799.744,81 €
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	67.994.283,68 €		67.994.283,68 €
3	GASTOS FINANCIEROS	1.192.195,67 €		1.192.195,67 €
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	51.991.754,64 €		51.991.754,64 €
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	902.100,00 €		902.100,00 €
6	INVERSIONES REALES	39.778.397,96 €	27.000.000,00 €	66.778.397,96 €
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	3.155.917,70 €		3.155.917,70 €
8	ACTIVOS FINANCIEROS	678.198,99 €		678.198,99 €
9	PASIVOS FINANCIEROS	27.412.827,93 €		27.412.827,93 €
	TOTAL GASTOS	252.905.421,38 €	27.000.000,00 €	279.905.421,38 €

(1) CAPÍTULO

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer directamente, de conformidad con los artículos 171 y 177 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las haciendas locales, recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la presente publicación, en la forma y plazo establecidos en los artículos 25 y ss. de la Ley 29/1998 de 13 de julio Reguladora de dicha jurisdicción.

En Cádiz a 14 de noviembre de 2024. El Alcalde-Presidente, Fdo.-Bruno García de León. EL Interventor. Firmado.

Nº 178.648

AYUNTAMIENTO DE CADIZ**ANUNCIO**

A los efectos establecidos en el artículo 169.3 del TRLRHL, por remisión del artículo 177.2 del mismo precepto, se hace constar que el Ayuntamiento de Cádiz ha aprobado el expediente de modificación de crédito siguiente durante 2024 de competencia del Ayuntamiento Pleno, por concesión de suplemento de créditos:

Expediente 2/2024 publicado inicialmente en el BOP num. 204 de 22 de octubre de 2024

No habiéndose presentado reclamaciones contra el expediente, por cuyo motivo el referido expediente ha quedado aprobado definitivamente:

(1)	DENOMINACIÓN DE LOS CAPÍTULOS	Previsiones Definitivas	Expte 3/2024	Previsiones definitivas modificadas
1	IMPUESTOS DIRECTOS	58.049.240,00 €		58.049.240,00 €
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	4.972.240,00 €		4.972.240,00 €
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	20.629.391,63 €		20.629.391,63 €
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	93.924.529,50 €	6.518.489,62 €	100.443.019,12 €
5	INGRESOS PATRIMONIALES	14.486.100,00 €		14.486.100,00 €
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES	6.500.213,34 €		6.500.213,34 €
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	11.114.134,68 €		11.114.134,68 €
8	ACTIVOS FINANCIEROS	36.711.082,61 €		36.711.082,61 €
9	PASIVOS FINANCIEROS			- €
	TOTAL INGRESOS	246.386.931,76 €	6.518.489,62 €	252.905.421,38 €

(1)	DENOMINACIÓN DE LOS CAPÍTULOS	Créditos Totales	Expte.2/2024	Créditos Totales Modificados
1	GASTOS DE PERSONAL	59.799.744,81 €		59.799.744,81 €
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	67.994.283,68 €		67.994.283,68 €
3	GASTOS FINANCIEROS	1.042.195,67 €	150.000,00 €	1.192.195,67 €
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	50.211.754,64 €	1.780.000,00 €	51.991.754,64 €
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	902.100,00 €		902.100,00 €
6	INVERSIONES REALES	39.778.397,96 €		39.778.397,96 €
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	2.155.917,70 €	1.000.000,00 €	3.155.917,70 €
8	ACTIVOS FINANCIEROS	678.198,99 €		678.198,99 €
9	PASIVOS FINANCIEROS	23.824.338,31 €	3.588.489,62 €	27.412.827,93 €
	TOTAL GASTOS	246.386.931,76 €	6.518.489,62 €	252.905.421,38 €

(1) CAPÍTULO

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer directamente, de conformidad con los artículos 171 y 177 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las haciendas locales, recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la presente publicación, en la forma y plazo establecidos en los artículos 25 y ss. de la Ley 29/1998 de 13 de julio Reguladora de dicha jurisdicción.

En Cádiz a 14 de noviembre de 2024. El Alcalde-Presidente, Fdo.-Bruno García de León. EL Interventor. Firmado. **Nº 178.657**

AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA
ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL

MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA N.º 56/2024

El Pleno de esta Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el 07 de noviembre de 2024, aprobó inicialmente el expediente de modificación presupuestaria n.º 56/2024 en la modalidad de crédito extraordinario, financiado con cargo a baja de créditos. Dicho expediente, estará de manifiesto al público en la Intervención del Ayuntamiento, cuyo detalle podrá consultarse a través de la web del Portal Municipal de Transparencia durante el plazo de quince días, en el cual, los interesados podrán examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen convenientes, de acuerdo con lo establecido en los art. 169 y 170.1 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales aprobado por el R.D.L 2/2004 de 5 de marzo. Transcurrido dicho plazo sin que se hayan presentado reclamaciones se considerará definitivamente aprobado sin necesidad de nuevo acuerdo.

En Chipiona, a 15/11/24. EL ALCALDE, Luis Mario Aparcero Fernández de Retana. Firmado. **Nº 179.415**

AYUNTAMIENTO DE BENAOCÁZ
ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL
EDICTO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

El Pleno de esta entidad, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 15/11/2024, acordó la aprobación inicial del expediente modificación de créditos del vigente Presupuesto municipal n.º 12/2024, en su modalidad de transferencia de créditos entre aplicaciones de distinto área de gasto que no afectan a altas y bajas de créditos de personal.

De conformidad con el acuerdo adoptado y con el artículo 179.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en concordancia con el artículo 169.1 del mismo texto legal, se expone al público en el Boletín Oficial de la Provincia por plazo de quince días, a contar desde el siguiente a la publicación del presente anuncio, durante los cuales los interesados podrán examinarlos en las dependencias de municipales y presentar reclamaciones o alegaciones que estimen pertinentes ante el Pleno.

La modificación de crédito se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Benaocaz, a 15 de noviembre de 2024. La Alcaldesa. Fdo.: Olivia Venegas Carrasco. **Nº 179.479**

AYUNTAMIENTO DE BENAOCÁZ
ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL
EDICTO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

El Pleno de esta entidad, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 15/11/2024, acordó la aprobación inicial del expediente modificación de créditos del

vigente Presupuesto municipal n.º 11/2024, en su modalidad de crédito extraordinario financiado con cargo al remanente líquido de tesorería.

De conformidad con el acuerdo adoptado y con el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en concordancia con el artículo 169 del mismo texto legal, se expone al público en el Boletín Oficial de la Provincia por plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlos en las dependencias de municipales y presentar reclamaciones o alegaciones que estimen pertinentes ante el Pleno.

La modificación de crédito se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Benaocaz, a 15 de noviembre de 2024. La Alcaldesa. Fdo.: Olivia Venegas Carrasco. **Nº 179.485**

AYUNTAMIENTO DE BENAOCÁZ
ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL
EDICTO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

El Pleno de esta entidad, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 15/11/2024, acordó la aprobación inicial del expediente modificación de créditos del vigente Presupuesto municipal n.º 10/2024, en su modalidad de suplemento de créditos financiado con cargo al remanente líquido de tesorería.

De conformidad con el acuerdo adoptado y con el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en concordancia con el artículo 169 del mismo texto legal, se expone al público en el Boletín Oficial de la Provincia por plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlos en las dependencias de municipales y presentar reclamaciones o alegaciones que estimen pertinentes ante el Pleno.

La modificación de crédito se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Benaocaz, a 15 de noviembre de 2024. La Alcaldesa. Fdo.: Olivia Venegas Carrasco. **Nº 179.825**

AYUNTAMIENTO DE GRAZALEMA
EDICTO

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el 14 de noviembre de 2024, aprobó inicialmente el expediente de modificación del presupuesto municipal n.º: 07/2024 por transferencia de créditos.

Conforme a lo establecido en el Artículo 177 y 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, los citados expedientes quedan expuestos al público en la Secretaría-Intervención del Ayuntamiento por plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, considerándose definitivamente aprobados si transcurrido el plazo de exposición pública no se presentan reclamaciones. Asimismo, su detalle podrá consultarse en la página web y Portal de Transparencia del Ayuntamiento.

En Grazalesma (Cádiz), a 15/11/24. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.: Carlos Javier García Ramírez. **Nº 179.914**

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE
ANUNCIO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día de 07 de noviembre 2024, aprobó inicialmente la:
- CRÉDITO EXTRAORDINARIO 2/2024, TRANSFERENCIAS CORRIENTES EMGREAL (EXP 10344/2024).

Dicho expediente estará de manifiesto al público en la Intervención Municipal de este Ayuntamiento por espacio de QUINCE DIAS contados desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, durante cuyo plazo cualquier habitante del término o persona interesada, podrá presentar contra este acuerdo y ante el propio Ayuntamiento Pleno las reclamaciones oportunas con arreglo al artículo 169 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales.

Caso de no existir reclamación alguna sobre los mismos, se entenderá definitivamente aprobado.

18/11/24. El Alcalde, Juan Carlos Ruiz Boix. Firmado. **Nº 180.037**

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

Administración: Calle Ancha, n.º 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