

JUNTA DE ANDALUCIA

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

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN. Expediente: AT-15762/24

Con fecha 27/4/2024 se ha incoado en esta Delegación Territorial solicitud de Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: ROMERO CANDAU, S.L.
- Domicilio: C/ LOS MALTESES, 6 - 11650 VILLAMARTÍN (CÁDIZ)
- Lugar donde se va a establecer la instalación: FINCA LOS CHOPOS
- Término municipal afectado: VILLAMARTÍN
- Finalidad: MEJORA DE CT Y LAMT

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

En la solicitud el peticionario manifiesta que no es necesaria la solicitud de declaración de utilidad pública para la instalación pretendida, a los efectos de la Disposición final cuarta. Excepciones a la información pública de procedimientos autorizatorios energéticos, del Decreto Ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para

CT	Descripción	Emplazamiento	Tipo	Relación (V)	Composición	Potencia CT
1	Nuevo CT	X: 264420 Y: 4079009	INTEMPERIE SOBRE POSTE	20.000/420	Cortacircuitos CUT-OUT + autoválvulas	TR1: 50

Línea	Descripción	Origen	Final	Tipo	Tensión (kV)	Longitud (km)	Conductores	Apoyos
1	Tramo 1	Apoyo RO00025 X, Y: 264928 4079434	CT Proyectoado (Apoyo 6) X,Y: 264420 4079009	Aérea	20	0,7	LA-56 (47-AL1/8-ST1A)	Metálicos en celosía
2	Tramo 2	Apoyo 01 proyectoado X,Y: 264928 4079434	Apoyo RE00001 existente X,Y: 264922 4079393	Aérea	20	0,027	LA-56 (47-AL1/8-ST1A)	Metálicos en celosía

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

- Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.
- El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación Territorial en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.
- El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación Territorial a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.
- Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.
- El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones,

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

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN. Expediente: AT-15761/24.

ANTECEDENTES

Con fecha 27/4/2024 se ha incoado en esta Delegación Territorial solicitud de Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: ROMERO CANDAU, S.L.
- Domicilio: C/ LOS MALTESES, 6 - 11650 VILLAMARTÍN (CÁDIZ)
- Lugar donde se va a establecer la instalación: FINCA EL TESORILLO
- Término municipal afectado: VILLAMARTÍN
- Finalidad: MEJORA DE CT Y LAMT

Se han cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en el TÍTULO VII, Capítulo II del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro

la reactivación económica en Andalucía, por lo que no se ha tramitado el procedimiento de información pública regulado por el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000.

Conforme a lo indicado en el artículo 127 del Real Decreto 1955/2000, se han consultado los siguientes Organismos y Empresas de Servicio Público con los siguientes datos:

- Organismo: D. T. de Sostenibilidad y M.A en Cádiz. Dpto. Vías Pecuarias
- Fecha notificación: 24/7/2024
- Respuesta: Sin respuesta.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación Territorial es competente para tramitar y resolver en dicho ámbito territorial los procedimientos de otorgamiento de autorizaciones administrativas reguladas en el artículo 53 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, 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 Industria, Energía y Minas, 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.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Territorial, a propuesta del Servicio de Energía,

RESUELVE

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a ROMERO CANDAU, S.L. para la construcción de la instalación cuyas principales características serán:

- Desmontar el CT existente Los Chops (I1213) ubicado en el apoyo RD00006.
- Desmontar 630 m. de línea de MT LA 30 desde el apoyo RO00025 hasta el apoyo RD00006 (CT I1213).
- Desmontar 41 m. de línea de MT LA 30 desde el apoyo RO00025 hasta el apoyo RE00001 (Apoyo 1 de la Línea Ramírez).

organismos, empresas de servicio público o de interés general, los cuales han sido trasladados al titular de la instalación, habiendo sido aceptados por el mismo. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

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

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

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

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

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá 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.

Veinticuatro de octubre de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL. MARIA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado. Nº 175.647

y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatoras de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía, en particular:

En la solicitud el peticionario manifiesta que no es necesaria la solicitud de declaración de utilidad pública para la instalación pretendida, a los efectos de la Disposición final cuarta. Excepciones a la información pública de procedimientos autorizatorios energéticos, del Decreto Ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía, por lo que no se ha tramitado el procedimiento de información pública regulado por el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000.

Conforme a lo indicado en el artículo 127 del Real Decreto 1955/2000, se han consultado los siguientes Organismos y Empresas de Servicio Público con los siguientes datos:

- Organismo: D. T. de Sostenibilidad y M.A en Cádiz. Dpto. Vías Pecuarias
- Fecha notificación: 24/7/2024
- Respuesta: Sin respuesta.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación Territorial es competente para tramitar y resolver en dicho ámbito territorial los procedimientos de otorgamiento de autorizaciones administrativas reguladas en el artículo 53 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, 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 Industria, Energía y Minas, 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.

Vistos los antecedentes de hecho, los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Territorial, a propuesta del Servicio de Energía, RESUELVE

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a ROMERO CANDAU, S.L. para la construcción de la instalación cuyas principales características serán:

Desmontar el CT existente Riego de Frutos (I1216) ubicado en el apoyo RG00004.

Desmontar 441m. de línea de MT LA 30 desde el apoyo RG00001 hasta el apoyo RG00004 (CT I1216).

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:						
CT	Descripción	(1)	Tipo	Relación (V)	Composición	Potencia CT
1	CT Proyectado	X: 265631 Y: 4079713	INTEMPERIE SOBRE POSTE	20.000/420	Cortacircuitos CUT-OUT + autoválvulas	TR1: 50

(1) Emplazamiento

(1)	Descripción	Origen	Final	Tipo	(2)	(3)	Conductores	Apoyos
1	Tramo 1	Apoyo RO00032 X, Y: 265351 4080051	CT Proyectado (Apoyo 4) X, Y: 265631 4079713	Aérea	20	0,44	LA-56 (47-AL1/8- ST1A)	Metálicos en celosía

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

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

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

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

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

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

5ª. El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, organismos, empresas de servicio público o de interés general, los cuales han sido trasladados al titular de la instalación, habiendo sido aceptados por el mismo. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

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

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

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

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

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá 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.

Veinticuatro de octubre de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL. MARIA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado. Nº 176.251

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: EMPRESA NOVO SANCTI PETRI, S.A.

Expediente: 11/01/0228/2022

Fecha: 18/11/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA JESUS REJON GALERA

Código 11002452011993.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa NOVO SANCTI PETRI S.A., con vigencia desde el 1 de enero 2022 a 31 de diciembre 2024, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 17 de junio de 2022, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 4 de agosto de 2022, subsanado definitivamente el 15 de noviembre 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 NOVO SANCTI PETRI S.A., 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 18 de noviembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

ACTA COMPLEMENTARIA DE SUBSANACIÓN C
OMISION CONVENIO COLECTIVO NOVO SANCTI PETRI
ASISTENTES:

Por la Representación Trabajadores:

Luís Espada Lobato CC.OO.

Juan José García Pulido CC.OO.

Manuel Marcial Suazo CC.OO.

Julia Viladoms Lenk CC.OO.

Pilar Velasco García CC.OO.

Asesor CC.OO.: Juan Benítez Ortega

Asesor UGT: Jesús Alcina Blanco

Por Representación Empresa:

Olivia Bonis Calvo

Rafael Fernández Alcalá

Jaime Palou Gual

Asesor: Emilio Álvarez Tirado

En Chiclana de la Frontera, siendo las 10 horas del 3 de Febrero de 2.023, se reúnen en los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de NOVO SANCTI PETRI que al margen se relacionan.

La finalidad de la reunión, es la de proceder a subsanar las incidencias en el texto del Convenio Colectivo de la Empresa, comunicadas por la Delegación Territorial de Empleo en Cádiz, a la vista de informe emitido por la Inspección Provincial de Trabajo en Cádiz de fecha 17/10/22 Expediente: 11/01/0228/2022

Abierto el acto, tras un cambio de impresiones entre las partes, unánimemente acuerdan, con la citada finalidad, las siguientes modificaciones y ampliaciones en el contenido del Convenio:

1º).- Artículo 32.B.

Quedaría redactado de la siguiente forma:

“Tres días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención jurídica sin intervención que precise reposo domiciliario y fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.”

2º).- Artículo 32.F.

Quedaría redactado de la siguiente forma:

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

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

2º).- Artículo 32.D.(Enunciado)

Quedaría redactado de la siguiente forma:

“Las Personas trabajadoras, con un hijo menor de 9 meses por motivo de lactancia, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia al trabajo hora retribuida de ausencia al trabajo. Esta reducción se podrá disfrutar a elección del trabajador o trabajadora previa comunicación a la dirección del Centro de Trabajo, con antelación suficiente, de cualquiera de las siguientes formas:”

3°).- Tablas Salariales.

Siendo las partes conscientes de la necesidad de actualizar el lenguaje a la necesidad de evitar situaciones discriminatorias, detallamos la nomenclatura de aquellas categorías que entendemos que deben ser actualizadas a un lenguaje No Sexista;

- Jefe/a de Mantenimiento.....	- Mecánico/a
- Fontanero/a	- Oficial/a 1ª Jardinería.
- Oficial/a 1ª Mantenimiento Instalación.	- Oficial/a 2ª Jardinería
- Oficial/a 2ª Mantenimiento Instalación	- Ayudante mecánico/a
- Jefe/a Control Campo.	- Profesor/a Golf.
- Titulado/a Superior.	- Oficial/a 1ª Administrativo/a
- Oficia/a 2ª Administrativo/a.....	- Auxiliar administrativo/a
- Gobernante/a.....	- Limpiador/a
- Jefe/a Departamento Eventos	- Jefe/a Cocina
- 2% Jefe/a Cocina	- Jefe/a de partida
- Jefe/a Sector.....	- Cocinero/a
- Ayudante camarero/a	

4°).- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, elaboración aplicación de los planes de igualdad y medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En este ámbito se acuerda incluir el siguiente texto en el Convenio;

ANEXO I. PLAN DE IGUALDAD

Las Partes firmantes del Convenio, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad en la empresa sea real y efectivo, así como en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ("ET" o "Estatuto de los Trabajadores"). Por ello, y teniendo en cuenta la responsabilidad en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes principios, que se aplicará a la empresa:

- Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador:

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

- Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo:

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo:

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- Principio de indemnidad frente a represalias:

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Las medidas tendentes a hacer efectiva la igualdad de oportunidades se encuadrarán en diversas materias; así, la empresa que asume este plan de igualdad deberán implementar las siguientes acciones:

Acciones positivas en materia de acceso al empleo y formación:

Incluir en el clausulado de los contratos de arrendamiento de servicios de selección, la recomendación de mantener los mismos criterios de igualdad en todo el proceso.

Eliminar cuestiones relativas a algunos datos personales del impreso de solicitud de empleo (estado civil, hijos...), así como de la vida privada de los candidatos/as.

Establecer medidas de acción positiva en materia de contratación, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan referencia las personas del sexo menos representado, para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Aplicar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción, en base a los resultados obtenidos en las evaluaciones anuales del desempeño o procedimientos equivalentes.

Especificar en las ofertas de empleo para puestos en los que las mujeres están subrepresentadas que pueden acceder a ellos tanto mujeres como hombres.

Desarrollar programas de formación específica en materia de igualdad de oportunidades del personal encargado de los procesos de selección.

Acciones positivas en la promoción de la igualdad en la negociación colectiva

Establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Acciones positivas en materia de formación:

Analizar la posibilidad de potenciar la realización de cursos a distancia (elearning) o mixtos, que pudieran ampliar las posibilidades formativas con mayor compatibilidad con situaciones especialmente sensibles en materia de conciliación, tales como excedencias, maternidades, reducciones de jornada o enfermedades de larga duración.

Promover acciones formativas específicas para mujeres, destinadas a la mejora del desempeño profesional, relacionadas con las habilidades de responsabilidad, organización y mando, que comprenda, entre otras materias, la gestión de equipos,

resolución de conflictos, planificación de actividades, etc., al objeto de que puedan ocupar puestos de mayor responsabilidad.

Informar a todo el personal de las opciones de formación que oferta la empresa a través de los medios disponibles.

Procurar que las acciones formativas se programen en horario laboral, salvo fuerza mayor, con el fin de minimizar el impacto en la vida personal y familiar.

Acciones positivas en materia de retribución:

Realizar un seguimiento de la brecha salarial para poder analizar su evolución y relación de la misma con el porcentaje salarial por sexo respecto a la media de las nuevas incorporaciones a la organización.

Las situaciones de reducción de jornada por guarda legal o suspensiones del contrato por maternidad o paternidad, no serán óbice para la obtención de incentivos o retribución variable cuando, en su caso, puedan corresponder, de acuerdo con la correspondiente consecución de objetivos y el tiempo de prestación durante el ejercicio.

En particular, cumplir con todo lo establecido en el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores en materia de Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Acciones positivas en materia de conciliación:

Realizar un seguimiento desagregado por sexos de la utilización de las distintas medidas de conciliación.

Realizar campañas informativas sobre la existencia de las distintas medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Informar a los empleados sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

Facilitar la flexibilidad en la distribución de las vacaciones, para dar cobertura al cuidado y atención a los hijos, en periodo de vacaciones escolares y días no lectivos durante el curso, de acuerdo con las necesidades organizativas, y garantizándose la atención del servicio.

Realizar estudios tendentes a determinar, en su caso, un programa de ayudas (becas, anticipos, etc.) o acuerdos institucionales para favorecer la atención y cuidado de hijos en periodos no lectivos o vacacionales, para la realización de actividades tales como colonias, escuelas estivales, campamentos de verano, etc., en el ámbito de la conciliación de la vida personal y laboral.

Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o que se encuentren en período de lactancia.

Acciones positivas en materia de comunicación:

Reservar espacios en los medios de comunicación de las empresas o reuniones de empresa para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.

Informar a las empresas colaboradoras de los compromisos en materia de igualdad con el objetivo extender estos a las mismas.

Participar en cursos y charlas sobre la materia de igualdad.

Divulgar la Ley de Igualdad a través de los medios de comunicación establecidos en las empresas.

Acciones positivas en materia de prevención del acoso:

Realizar acciones de comunicación sobre los procedimientos de prevención del acoso y los canales de denuncia.

Establecer, actualizar y desarrollar el Protocolo de Prevención del Acoso y violencia en el trabajo, así como informaciones relacionadas con la materia, a través de las herramientas de comunicación establecidas en las empresas.

Acciones positivas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Se deberán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que mantuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Y, no habiendo más asuntos que añadir, se levantó la sesión, siendo las horas, en el lugar y fecha al principio indicado, levantándose la presente acta que firman los representantes designados, previa lectura y conformidad.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

GOLF NOVO SANCTI PETRI S.A.

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

El presente Convenio será de aplicación a la empresa Golf Novo Sancti Petri S.A., en sus centros de trabajo para aquellas actividades relacionadas con las actividades deportivas y complementarias.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El presente Convenio se aplicará a todas las personas trabajadoras de la Empresa Golf Novo Sancti Petri S.A., independientemente de la categoría profesional de las o de la modalidad de contratación de estos. A excepción de los cargos de alta dirección determinados en el artículo 1, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 3. Ámbito temporal

La duración de este Convenio será de tres años, y por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el día 31 de diciembre de 2024.

El presente convenio se aplicará en todo su contenido, mientras tanto no se negocie un nuevo convenio, entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, independientemente de la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el convenio se aplicará en todo su contenido a las personas trabajadoras mientras no se negocie un nuevo convenio.

Artículo 4. Denuncia

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito, previa comunicación fehaciente a la otra parte negociadora de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha denuncia deberá ser realizada como mínimo con tres meses de antelación a la fecha de la terminación del convenio. En caso de no ser denunciada válidamente por ninguna de las partes, el convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año y los conceptos económicos y salariales se incrementarán en lo que haya subido el IPC en los doce meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de ser denunciado, el convenio se aplicará en todo su contenido a las personas trabajadoras mientras no se negocie un nuevo convenio.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios

a) Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias en su ámbito de aplicación.

b) Si alguna persona trabajadora tuviese una suma de devengos en cómputo anual superior a la que pueda corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa a título exclusivamente personal.

c) Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente y disposiciones complementarias.

Artículo 6. Jornada y horarios

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as a principio de cada año, confeccionarán un calendario laboral de los distintos grupos de actividad que configura la empresa.

La jornada laboral será de forma distinta para cada grupo de personas trabajadoras que componen la plantilla de la Empresa, estableciéndose los siguientes Grupos y Jornadas:

Grupo I. Personal de mantenimiento del campo de golf.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tendrán una jornada de 38 horas semanales, distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer una distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

Grupo II. Caddy Master y recepción

Las personas trabajadoras comprendidas en este grupo se les considerarán el año natural dividido en dos períodos, para atenderse a las necesidades de la explotación de la Empresa:

A) En el periodo comprendido en los meses de Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre, las personas trabajadoras tendrán una jornada semanal de 40 horas, distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer una distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

B) En el periodo comprendido en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Octubre, Noviembre y Diciembre, las personas trabajadoras tendrán una jornada de 36 horas semanales distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer la distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

C) Para una mejor realización de los servicios de los apartados A y B, se establecerán turnos rotativos entre las personas trabajadoras que componen el Grupo, de forma que ninguna persona trabajadora realice trabajo más de un Domingo o festivo consecutivo.

No obstante lo anterior, y como excepción a lo anteriormente establecido, dada la naturaleza de la actividad, y en atención a los incrementos y necesidades de la misma, la empresa con la debida justificación, y previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, priorizando en primer término la voluntariedad del trabajador, podrá dentro de los turnos rotativos correspondientes, concretar los trabajadores a efectuar prestación de servicios los domingos y festivos en los cuales concurran dichas circunstancias.

Los personas trabajadoras que cojan las vacaciones en los meses con jornada semanal de 36 horas, tendrá la Empresa que compensar el exceso de las horas trabajadas en el periodo de las 40 horas semanales, con días de más de vacaciones. Así mismo Las personas trabajadoras que cojan las vacaciones en los meses con jornada semanal de 40 horas, tendrá la persona trabajadora que compensar el defecto de las horas trabajadas en el periodo de las 36 horas semanales.

Grupo III Secretaría y Administración.

Las personas trabajadoras encuadradas en este grupo tienen una jornada de 38 horas semanales, distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer una distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

Grupo IV. Personal de limpieza.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tendrán una jornada de 38 horas semanales, distribuidas en 6 días a la semana. Con el fin de cubrir los domingos y festivos, siempre que sea necesaria realizar la actividad, se creará un turno rotativo entre las personas trabajadoras del grupo, de forma que ninguna persona trabajadora realice trabajos más de un domingo o festivo consecutivo.

No obstante lo anterior, y como excepción a lo anteriormente establecido, dada la naturaleza de la actividad, y en atención a los incrementos y necesidades de la misma, la empresa con la debida justificación, y previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, priorizando en primer término la voluntariedad del trabajador, podrá dentro de los turnos rotativos correspondientes, concretar los trabajadores a efectuar prestación de servicios los domingos y festivos en los cuales concurran dichas circunstancias.

Grupo V. Personal de Cocina, Bar-Cafetería y servicios.

A las personas trabajadoras comprendidas en este grupo se les considerará el año natural dividido en dos períodos, para atenderse a las necesidades de la explotación de la Empresa:

A) En el periodo comprendido en los meses de Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre, las personas trabajadoras tendrán una jornada semanal de 40 horas distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer una distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

B) En el periodo comprendido en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Octubre, Noviembre y Diciembre, las personas trabajadoras tendrán una jornada de 36 horas semanales distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer la distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

C) Para una mejor realización de los servicios de los apartados A y B, se establecerán turnos rotativos entre las personas trabajadoras que componen el Grupo, de forma que ninguna persona trabajadora realice trabajo más de un Domingo o festivo consecutivo.

No obstante lo anterior, y como excepción a lo anteriormente establecido, dada la naturaleza de la actividad, y en atención a los incrementos y necesidades de la misma, la empresa con la debida justificación, y previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, priorizando en primer término la voluntariedad del trabajador, podrá dentro de los turnos rotativos correspondientes, concretar los trabajadores a efectuar prestación de servicios los domingos y festivos en los cuales concurran dichas circunstancias.

Las personas trabajadoras que cojan las vacaciones en los meses con jornada semanal de 36 horas, tendrá la Empresa que compensar el exceso de las horas trabajadas en el periodo de las 40 horas semanales por días de más de vacaciones. Así mismo Las personas trabajadoras que cojan las vacaciones en los meses con jornada semanal de 40 horas, tendrá la persona trabajadora que compensar el defecto de las horas trabajadas en el periodo de las 36 horas semanales.

Todos las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio colectivo tendrán como mínimo un día y medio de descanso semanal.

Ninguna persona trabajadora acogida al presente Convenio podrá trabajar más de 1.725 horas al año.

La dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, a principio de cada año, confeccionarán un calendario laboral de los distintos grupos de actividad que configurará la empresa. Dicho calendario podrá sufrir modificaciones en situaciones excepcionales, siempre que exista acuerdo con la persona trabajadora o con los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 7. Contratación

Las partes firmantes de este convenio, convienen en fomentar la contratación indefinida.

Se podrán utilizar las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente en cada momento, para lo cual será necesario que se cumplan los requisitos y formalidades inherentes a cada una de dichas modalidades.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima

A la finalización de éste o su prórroga, el trabajador tendrá derecho a una indemnización según lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

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

Contratos de sustitución.

La empresa podrá celebrar contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

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

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

La duración del contrato de sustitución será la del tiempo que dure y subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo de la persona trabajadora sustituida.

El contrato de sustitución se extinguirá por la reincorporación de la persona trabajadora sustituida o cuando finalice el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva mediante contrato indefinido.

Contratos formativos.

La empresa podrá contratar bajo la modalidad de contratos formativos según lo establecido en el artículo Uno del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo o normas que lo sustituyan.

Contratos por tiempo indefinido de fijos discontinuos.

- a) Se concertarán para realizar trabajos que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- b) El criterio de llamamiento del trabajador será en función de la antigüedad en la contratación, dentro del mismo grupo profesional y especialidad, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fue llamado, respetando en todo caso los principios de igualdad, no discriminación y derecho al trabajo.
- c) A este respecto, la Empresa comunicará al trabajador -siguiendo el orden de llamamiento antedicho- la fecha y hora en la que deberá incorporarse a su puesto de trabajo.
- d) Dicho llamamiento deberá realizarse con un preaviso mínimo de 48 horas al inicio de la prestación de servicios.
- e) Al inicio de cada año natural, la empresa dará conocimiento al comité de empresa de la relación de fijos discontinuos con las circunstancias individuales de cada trabajador, orden de llamamiento, antigüedades y especialidades.
- f) El trabajador podrá reclamar por despido en caso de incumplimiento del llamamiento cuando tuviera conocimiento de la vulneración en la convocatoria.
- g) El trabajador se hace responsable de comunicar por escrito a la empresa los cambios de los datos de contacto que haya proporcionado para llevar a cabo el llamamiento, siendo el único responsable de la no recepción del llamamiento por no haber comunicado adecuadamente dichos cambios.
- h) Si, una vez producido válidamente el llamamiento de conformidad con los datos de contacto facilitados por el trabajador para ello, el mismo no se incorporara a su puesto de trabajo en la fecha y hora prevista, ni justifica su falta de asistencia, causará baja automáticamente en el censo de trabajadores, extinguiéndose su contrato de trabajo por baja voluntaria.

Contrato de relevo.

El contrato de relevo para personas trabajadoras que se jubilen se aplicará de acuerdo entre las partes, pudiendo las personas trabajadoras que tengan al menos 60 años y cuando reúnan las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, el reducir su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 75 por 100 de aquellos. En este caso, la empresa se obliga a contratar a otra persona trabajadora simultáneamente en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, mediante un contrato a tiempo parcial a fin de cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que sustituye. Todo ello de conformidad con el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores.

Contrato a tiempo parcial.

Tendrá esta condición de contrato a tiempo parcial aquel en virtud del cual la persona trabajadora es contratada para prestar sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

No podrá contratarse mediante esta modalidad de contrato a personas trabajadoras una jornada inferior a 4 horas, en los contratos se especificará el número de horas semanales o anuales. Siempre que no se supere el mínimo de 4 horas su realización tendrá que ser en jornada continuada.

En los contratos a tiempo parcial se indicarán la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.

En los casos de aumento de plantilla, las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevos contratos para trabajar a tiempo completo.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo y se calcularán conforme a la retribución mensual que viniesen percibiendo por su contrato a tiempo parcial.

La Empresa no podrá realizar un porcentaje de contratos a tiempo parcial superior a un 50% en relación con la plantilla a tiempo completo.

Artículo 8. Vacantes.

La Empresa se compromete a dar oportunidad a sus productores para cubrir las vacantes en las categorías superiores, mediante correspondiente examen de capacidad.

En función de las necesidades de la empresa se cubrirán mediante temporales las bajas producidas como consecuencia de excedencias, bajas maternales, bajas por accidente o enfermedad que se prevea de larga duración así como las vacaciones del personal según las necesidades del departamento.

Artículo 9.- Período de prueba.

El periodo de prueba no podrá exceder de 6 meses para los técnicos superiores, de 3 meses para los de grado medio y para el resto del personal el periodo de prueba será de 30 días.

Artículo 10. Vacaciones

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, tendrán derecho a 22 días hábiles de vacaciones, pudiéndose disfrutar de forma consecutiva o en días sueltos durante los cuales la persona trabajadora percibirá el sueldo íntegro más el complemento de antigüedad.

La Empresa, de acuerdo con los Delegados de Personal, confeccionará en el primer trimestre de cada año el calendario de vacaciones, con el fin de que las personas trabajadoras tengan conocimiento de la fecha del disfrute con suficiente antelación.

El inicio del periodo vacacional comenzará para todas las personas trabajadoras, una vez disfrutado el descanso semanal.

La Empresa adoptará las medidas oportunas, para que todo el personal haya disfrutado de las vacaciones, antes del 31 de Diciembre.

Artículo 11. Flexibilidad en el trabajo

Dada la condición temporal de algunos trabajos del programa de mantenimiento e inclemencias del tiempo en su caso, se establece la flexibilidad entre la realización de trabajos para que cualquier trabajador pueda realizarlos temporalmente, para efectuar los de otra categoría, respetando siempre las condiciones económicas que a cada trabajador correspondan en su caso.

Artículo 12.- Jubilación anticipada.

Las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio Colectivo podrán

solicitar la jubilación anticipada a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto Ley 5/2013 de 16 de Marzo (B.O.E. 16-03-2013).

Condiciones económicas.

Artículo 13. Incrementos de las retribuciones.

Sobre todos los conceptos salariales se pactan los siguientes incrementos salariales:

- a) Desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022 se pacta un incremento salarial del 4 %.
- b) Desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023 se pacta un incremento salarial del 3 %.
- c) Desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024 se pacta un incremento salarial del 1,5 %.

Artículo 14. Salario Base.

Se entenderá salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Su cuantía, en cómputo mensual, es la establecida en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias

Toda persona trabajadora afectada por este Convenio, tiene derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias, de 30 días de salario base establecido en el presente Convenio, más complemento de antigüedad, que se abonará en las siguientes fechas:

- Paga de Julio, antes del 15 de Julio.
- Paga de Navidad, antes del 22 de Diciembre.
- Paga de Marzo, antes del 15 de Marzo de cada año.

Al que hubiera ingresado o cese en el transcurso del año, percibirá estas pagas prorrateando su importe con arreglo a los días trabajados, computándose cada una de las dos primeras por semestres naturales del año en que se otorguen y la tercera en cómputo anual.

Artículo 16. Plus transporte.

Las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio percibirán por día trabajado en concepto de plus de transporte, las siguientes cantidades:

Para el año 2022 la cantidad de2,50 € brutos.
 Para el año 2023 la cantidad de2,57 € brutos.
 Para el año 2024 la cantidad de2,60 € brutos.

Los trabajadores que tengan turno partido percibirán por dicho concepto por día trabajado, las siguientes cantidades:

Para el año 2022 la cantidad de4,00 € brutos.
 Para el año 2023 la cantidad de4,12 € brutos.
 Para el año 2024 la cantidad de4,18 € brutos.

Artículo 17. Realización de funciones fuera de su jornada laboral.

A) Las personas trabajadoras que realicen el cometido fuera de su jornada laboral por necesidades operativas de la empresa y con acuerdo entre las partes tendrán la consideración de horas extraordinarias con el límite establecido legalmente 80 horas, retribuido según lo establecido en el presente convenio colectivo.

B) No obstante lo anterior los trabajadores que realicen funciones de cortadores de green los sábados percibirán, en el caso de que sea en su jornada habitual y no considerada como horas extraordinarias, las siguientes cantidades:

Para el año 2022 la cantidad de 14,11 € brutos.
 Para el año 2023 la cantidad de 14,54 € brutos.
 Para el año 2024 la cantidad de 14,75 € brutos.

Artículo 18. Plus de disponibilidad.

Si alguna persona trabajadora accediese a estar localizable fuera de su horario de trabajo se le abonará la cantidad mensual como plus de disponibilidad se abonarán las siguientes cantidades:

Para el año 2022 la cantidad de43,58 € brutos.
 Para el año 2023 la cantidad de44,88 € brutos.
 Para el año 2024 la cantidad de45,56 € brutos.

Todo ello independientemente de las horas que pudiera realizar fuera de su jornada, que serán abonadas como horas extraordinarias, o compensadas en tiempo de descanso.

Artículo 19. Plus de peligrosidad.

Las personas trabajadoras que tengan que realizar sus funciones de trabajo con riesgos para su salud tendrán un plus de Toxicidad o Peligrosidad, que se abonará de la siguiente forma:

A) Aquellos cuyo cometido habitual sea la aplicación de productos fitosanitarios, que se establece en concepto de plus por Toxicidad la cantidad mensual en las siguientes cantidades:

Para el año 2022 la cantidad de42,41 € brutos.
 Para el año 2023 la cantidad de 43,68 € brutos.
 Para el año 2024 la cantidad de44,34 € brutos.

B) Aquellos que en época de poda o tala de pinos y palmeras tengan el cometido de llevar a cabo dicha poda o tala y deban elevarse por cualquier medio, cobrarán un plus mensual en concepto de plus por Peligrosidad, que se establecen los siguientes importes:

Para el año 2022 la cantidad de42,41 € brutos.
 Para el año 2023 la cantidad de43,68 € brutos.
 Para el año 2024 la cantidad de 44,34 € brutos

C) Para las personas trabajadoras que realicen esos cometidos esporádicamente (menos de 10 días en el periodo mensual), se les incluirá en la nómina mensual por cada día que lo realice, un plus con los siguientes importes:

Para el año 2022 la cantidad de4,22 € brutos.
 Para el año 2023 la cantidad de 4,35 € brutos.
 Para el año 2024 la cantidad de4,41 € brutos

Para que este artículo tenga efectividad, las personas trabajadoras que lo realicen deberán acatar con la máxima disposición todas las medidas de seguridad que estén establecidas.

Artículo 20. Plus de Nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 00:00 horas serán compensadas a todas las personas trabajadoras con los siguientes importes:

Para el año 2022 la cantidad de 2,50 € la hora nocturna trabajada en el tramo.

Para el año 2023 la cantidad de 2,58 € la hora nocturna trabajada en el tramo.

Para el año 2024 la cantidad de 2,61 € la hora nocturna trabajada en el tramo.

De las 00:00 horas a las 06:00 horas serán compensadas a todas las personas trabajadoras con los siguientes importes:

Para el año 2022 la cantidad de 4,22 € la hora nocturna trabajada en el tramo.

Para el año 2023 la cantidad de 4,35 € la hora nocturna trabajada en el tramo.

Para el año 2024 la cantidad de 4,41 € la hora nocturna trabajada en el tramo.

Artículo 21. Ayuda a la enseñanza y disminuidos físicos o psíquicos.

Con el fin de ayudar a sufragar los gastos de la enseñanza y de ayudar a las personas trabajadoras que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos, se establecen las siguientes ayudas:

Primero:

A) Las personas trabajadoras que tengan hijos en Preescolar y Enseñanza Primaria, percibirán una ayuda mensual por hijo durante los años de vigencia del Convenio, de las siguientes cuantías:

Para el año 2022 la cantidad de 1.....6,26 € brutos.

Para el año 2023 la cantidad de16,74 € brutos.

Para el año 2024 la cantidad de16,99 € brutos

B) Las personas trabajadoras que tengan hijos en Enseñanza Secundaria, percibirán una ayuda mensual por hijo durante los años de vigencia del Convenio, de las siguientes cuantías:

Para el año 2022 la cantidad de17,35 € brutos.

Para el año 2023 la cantidad de17,87 € brutos.

Para el año 2024 la cantidad de18,14 € brutos

C) Las personas trabajadoras que tengan hijos en Carrera Universitaria, percibirán una ayuda mensual por hijo durante los años de vigencia del Convenio, de las siguientes cuantías:

Para el año 2022 la cantidad de 1.....8,46 € brutos.

Para el año 2023 la cantidad de19,01 € brutos.

Para el año 2024 la cantidad de19,30 € brutos.

Segundo:

A) La empresa ayudará a todos las personas trabajadoras que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos. Las personas trabajadoras deberán justificar tales casos oficialmente, con la cantidad de una ayuda mensual por hijo durante los años de vigencia del Convenio, de las siguientes cuantías:

Para el año 2022 la cantidad de76,06 € brutos.

Para el año 2023 la cantidad de78,34 € brutos.

Para el año 2024 la cantidad de79,51 € brutos.

B) En el caso de persona trabajadora soltera y cabeza de familia que tenga hermano disminuido físico o psíquico que conviva con él o, en periodo de estudios, previa justificación correspondiente, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos indicados.

Artículo 22. Complemento por I.T.

a) La Empresa completará a sus personas trabajadoras cuando éstas causen baja por accidente laboral, enfermedad profesional y en ingreso hospitalario el 100 por ciento de la base de cotización correspondiente desde el 1er día de baja.

b) Cuando la baja se produzca por enfermedad común la empresa complementará hasta el 65% de la correspondiente base de cotización desde el 1º día de la baja hasta el 7º; el 75% del 8º día de la baja hasta el 14º y el 100 por ciento a partir del 15º día.

c) El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante correspondiente reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudiera existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Todos estos complementos quedan establecidos durante un plazo máximo de doce meses.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

La empresa y las personas trabajadoras procurarán no realizar horas extraordinarias por estar atravesando en nuestra provincia una grave situación de paro.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, se realizarán debiendo informarse a los representantes de los trabajadores/as sobre el número y las causas de las mismas, y respetando el límite de 80 horas al año como máximo. Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal de trabajo se considerarán como horas extras y se abonarán con un incremento mínimo de 75% sobre el valor de la hora ordinaria y de acuerdo con la fórmula establecida en el presente artículo:

$$\frac{V.H.O. (SB + CPT + CP) \times 6 + RD + CVP}{52}$$

HET / 52

Interpretación de los signos:

VHO= Valor Hora Ordinaria. SB= Salario base. CPT= Complemento Puesto de Trabajo. CP= Complemento Personal. RD= Retribución Dominical. CPV= Complemento de Vencimiento Periódico. HET= Hora Efectiva de Trabajo.

Artículo 24. Realización de funciones.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo no podrá realizar otras funciones distintas a las de su categoría para la cual fue contratado.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, se deja libertad para que las personas trabajadoras y la Empresa puedan pactar la realización de trabajos distintos a la categoría específica para la cual fue contratado la persona trabajadora, quien no podrá ver mermado los devengos que venía percibiendo por su categoría profesional o para la que fue contratado.

Cuando una persona trabajadora realice trabajo superior al de su categoría, cobrará el salario correspondiente a la categoría superior.

Las personas trabajadoras con la categoría de Ayudante que consoliden una antigüedad en la empresa de 2 años, se le reconocerá la categoría superior una vez transcurrido dicho plazo, si bien todo ello sometido obligatoriamente a informe favorable del jefe de departamento y Director del club.

Artículo 25. Indemnización por cese.

A partir de la firma del presente Convenio y con el fin de premiar la permanencia y vinculación a la empresa, se establece Cuando un trabajador entre 60 y 64 años de edad, y con una antigüedad mínima ininterrumpida de quince años en la Empresa, decida extinguir voluntariamente su contrato de trabajo tendrá derecho por una sola vez, con el fin de reordenar su vida familiar, a percibir un importe conformado por los conceptos de su salario base más antigüedad en los términos siguientes:

- Con edades de 60 y 61 años, importe por valor de 90 días.

- Con edades de 62 y 63 años, importe por el valor de 70 días.

- Con edad de 64 años o superior, importe por el valor de 60 días.

Artículo 26. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a sus personas trabajadoras previa participación e información del Comité de Empresa la uniformidad completa que consistirá en traje y zapato adecuado a la época de verano y de invierno, obligándose la persona trabajadora a mantenerlo en buen estado.

La persona trabajadora está obligada a utilizar la ropa de trabajo o uniforme durante la jornada laboral.

Para el personal de campo, se le facilitará por parte de la empresa, pantalón, chaqueta, camisa, zapatos y guantes, en época de verano y; en época de invierno se le entregará, pantalón, camisa, polar, zapatos, guantes y una chaqueta de abrigo, así como, ropa y zapatos de agua.

La chaqueta de abrigo tendrá una vigencia de 3 años y en el supuesto de que ésta se deteriore, la empresa tendrá obligación de reponerla.

La entrega de las mencionadas prendas de trabajo se hará, por parte de la empresa, en el mes de Mayo las de verano y en el mes de Octubre la invierno.

En la elección de la ropa de trabajo, participarán los delegados de personal para su opinión sobre la idoneidad de las mismas en lo referente a su calidad y que sean apropiadas a las épocas de verano e invierno, así mismo los jefes de departamento con la representación de los trabajadores informarán cuando proceda sobre la necesidad de renovar los uniformes por causa del deterioro.

En el caso que la empresa no facilite las prendas anteriormente mencionadas, o no cumpla con facilitar toda la uniformidad establecida vendrá obligada a abonar a los trabajadores por cada día trabajado los siguientes importes por cada día de trabajo efectivo:

Para el año 2022 la cantidad de.....1,66 € brutos.

Para el año 2023 la cantidad de1,70 € brutos.

Para el año 2024 la cantidad de.....1,72 € brutos

Artículo 27. Antigüedad.

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa para todas las personas trabajadoras acogidas al presente convenio, se establecen en la forma siguiente:

a) 4% al cumplirse cinco años de ejercicio efectivo en la empresa.

b) Un 8% al cumplirse los diez años.

c) Un 12% al cumplirse los quince años.

d) Un 16% al cumplirse los veinte años.

e) Un 20% al cumplirse los veinticinco años.

Se abonará para todas las categorías la cantidad resultante de aplicar las siguientes bases a la anterior escala:

Para el año 2022 una base de553,85 euros.

Para el año 2023 una base de570,46 euros.

Para el año 2024 una base de579,02 euros.

Las personas que perciban importes superiores a los indicados en concepto de antigüedad, mantendrán los mismos a título individual como condición más beneficiosa.

Artículo 28. Festivos y domingos trabajados.

Las personas trabajadoras que por cualquier circunstancia realicen trabajos en festivos o domingos, percibirán por dicho día un aumento del 55% sobre el salario correspondiente a su categoría profesional, siempre que dichos días estén dentro de la jornada semanal, todas las horas que superen dicha jornada serán consideradas horas extraordinarias.

Se establece que los festivos correspondientes al 25 de Diciembre, 1 de Enero y 6 de Enero se abonarán con un aumento del 100% sobre el salario correspondiente a su categoría profesional.

Las personas trabajadoras que tengan que realizar trabajos en domingo o festivo, lo harán de forma alterna y no consecutiva en la medida de lo posible y en función del servicio.

Si alguno de los días de descansos semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de las mismas, la misma regla actuará en el caso de que el periodo de vacaciones, incluyera un festivo abonable y no recuperable.

Artículo 29. Complemento "ad personam"

Las personas trabajadoras que tienen derecho a percibir el complemento "ad personam" seguirán percibiéndolo como complemento personal no siendo compensable ni absorbible.

Artículo 30. Forma de pago

La Empresa afectada por el presente Convenio quedará obligada a entregar a sus trabajadores/as un recibo (del modelo oficial), en el que consten con toda claridad los siguientes datos:

a) Los datos de la Empresa y los profesionales y personales de la persona trabajadora.

b) El periodo de tiempo que se paga, la cantidad total y real en Euros ganados por la persona trabajadora, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra.

Artículo 31. Seguro de accidentes de trabajo

La Empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro para sus personas trabajadoras que cubra como mínimo los siguientes riesgos e importes:

- A) Muerte natural o Invalidez Permanente Total o Absoluta derivada de cualquier causa:12.177,89 €.
 B) Por accidente mortal de trabajo24.355,71 €.
 C) Muerte por Accidente de tráfico36.533,57 €.

La presente póliza deberá estar contratada con la entidad aseguradora antes de transcurrir un mes después de la firma del Convenio Colectivo.

Dicha póliza será de aplicación a las personas trabajadoras mientras tanto no sea sustituida por otra en la negociación del Convenio.

Artículo 32. Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos que a continuación se exponen, los siguientes días naturales:

- A) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
 B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
 C) Dos días para el traslado del domicilio habitual.
 D) Las trabajadoras, con un hijo menor de nueve meses por motivo de lactancia, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo. Esta reducción se podrá disfrutar a lección del trabajador o trabajadora previa comunicación a la dirección del Centro de Trabajo, con antelación suficiente, de cualquiera de las siguientes formas:
 a) La reducción se podrá disfrutar al comienzo o al final de la jornada.
 b) Acumular el total de horas de permiso resultante de la reducción anterior y disfrutarlas de forma interrumpida y a continuación del descanso de maternidad, totalizando 19 semanas. Igual procedimiento se seguirá para el caso de adopción de hijos menores de 9 meses.

E) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un familiar con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

F) Cualquier mujer que esté embarazada tiene derecho, con ocasión del parto, a un periodo de suspensión de la actividad laboral de dieciséis semanas ininterrumpidas de duración y de dieciocho semanas cuando el parto sea múltiple, el período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad en la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el Apartado 1o del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se le descontará el importe de la misma al salario a que tuviera derecho en la Empresa.

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

I) Se establece un permiso retribuido para asistir a consultas médicas. Este permiso no podrá superar más de diez y ocho horas al año o parte proporcional al tiempo de trabajo en periodos de ocupación inferiores al año y/o en función del porcentaje de jornada que la persona trabajadora preste sus servicios. La persona trabajadora deberá preavisar con una antelación mínima de 5 días con el fin de poder reorganizar las necesidades operativas de la empresa.

Artículo 33. Asuntos propios.

Las personas trabajadoras acogidas al presente convenio tendrán derecho a 5 días al año de asuntos propios, sin que las personas trabajadoras tengan derecho a percibir remuneración alguna, teniendo que preavisar a la empresa con 36 horas de antelación como mínimo al día de la licencia, con la autorización de la empresa.

Artículo 34. Faltas

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Compañía de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos que se señalan a continuación.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, el presente Convenio Colectivo, la Reglamentación interna de la empresa o los usos y costumbres.

Artículo 35. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. Las faltas se graduarán de conformidad con lo establecido en este Convenio y normativa vigente en cada momento.

Artículo 36. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres ocasiones en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, sin que exista causa justificada.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, dependiendo de la gravedad del perjuicio o del accidente.

4. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo, así como en general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Artículo 37. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad y hasta la sexta en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.
2. Inasistencia injustificada al trabajo por dos días, durante el periodo de un mes.
3. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas vigentes de seguridad e higiene, y a las establecidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas deriven perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
4. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

5. Descuido en la conservación de la maquinaria, herramientas, materia prima, instalaciones y demás enseres, así como documentos de la empresa.

6. La embriaguez durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

7. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

8. La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio a la empresa. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derive perjuicio para las personas o las cosas.

10. Las ofensas de palabra proferidas contra las personas o la Empresa, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

11. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

12. El incumplimiento de las normas o instrucciones que la compañía tenga establecidas en materia de calidad del servicio ofrecido al cliente.

13. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes.

Artículo 38. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada de asistencia al trabajo, superior a cinco minutos, en siete ocasiones en un periodo de un mes o el doble en un trimestre.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Así como, hacer en las instalaciones de la Empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo o clientes.
5. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, menosprecio o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados o sus familiares.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
7. La agresión física, las frecuentes riñas y disputas con los compañeros de trabajo, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de su servicio.
9. El acoso sexual y «mobbing».
8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
10. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, y Plan de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente advertida.
11. El consumo de alcohol o drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la Empresa.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
13. Las previstas como tales en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
14. El incumplimiento de las normas o instrucciones que la compañía tenga establecidas en materia de calidad del servicio ofrecido al cliente, si causa un perjuicio a la empresa, a los trabajadores o a terceros.

15. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 39. Sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo y normativa laboral vigente.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 64.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Graduación de las sanciones

Las sanciones que la empresa puede aplicar, serán la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b) Despido disciplinario.

En el supuesto de sanciones que lleven acarreada suspensión de empleo y sueldo durante más de tres días, la empresa podrá posponer la ejecutividad de la sanción hasta que aquélla adquiera firmeza, disponiendo de un plazo de quince días a partir de este momento para notificar al trabajador la fecha efectiva del cumplimiento de la sanción.

Artículo 41. Prescripción

Las faltas de los trabajadores, prescribirán a según lo establecido en el Art. 60 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. Comisión Mixta de Interpretación, seguimiento y vigilancia del Presente Convenio Colectivo.

1º.- Composición de la comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación y de Seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la Legislación Laboral Vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por los miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio, independientemente de los Asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

2º.- Competencias de la Comisión Mixta paritaria.

La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio y cuantos conflictos laborales, tanto colectivos como individuales, surjan de la aplicación de la Legislación Laboral vigente en cada momento.

Todas las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio Colectivo, como la empresa, cuando tengan problemas de interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio Colectivo o de lo establecido en la Legislación Laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática de la Empresa.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

3º.- Procedimiento de funcionamiento de la comisión Mixta.

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa y las personas trabajadoras cuando tengan conflictos laborales, se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria en el plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y cuánta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

4º Convocatoria De La Comisión Paritaria.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

5º Domicilio De La Comisión Paritaria.

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en el domicilio de la Empresa Golf Novo Sancti Petri, Chiclana de la Frontera. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

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/as y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 43.- Garantías de comité de empresa y delegados.

1.- Recibir información de la Empresa que le será facilitada trimestralmente,

al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- A) Reestructuraciones de plantilla, y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- C) Planes de Formación Profesional de la Empresa.
- D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- E) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4.- Emitir informes cuando la función, absorción o modificación del "Status Jurídico" de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

5.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7.- 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.

8.- Ejercer una labor:

A) De vigilancia, en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Empleo, así como el resto de 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.

B) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores/as.

9.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 44.- Derechos de los delegados/as.

Los delegados de personal dispondrán durante la vigencia de este convenio de 20 horas mensuales retribuidas para ejercer su función, con la justificación debida, pudiendo ser acumulada dichas horas trimestralmente, estos podrán transferir total o parcialmente su cómputo de horas a uno o varios representantes.

Artículo 45. Adhesión a la SERCLA

Para la resolución extrajudicial de conflictos, las partes suscriptoras del Convenio, manifiestan su propósito de acudir en vía de mediación o arbitraje a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de SERCLA (Servicio Extrajudicial de Resolución de conflictos Laborales de Andalucía), y ello sin perjuicio de acudir a la Jurisdicción Laboral.

Artículo 46. Políticas de igualdad

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y la Empresa afectada por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 47. Ampliación de reducción de jornada por guarda legal.

Las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún mayor de doce años y menor de catorce años tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo del treinta por ciento de su jornada. Dicha reducción será dentro de su jornada habitual aplicándose la reducción al inicio o final de la jornada debiendo ser solicitada por la persona trabajadora con una antelación mínima de quince días.

Artículo 48. Protocolo para la prevención del Acoso sexual o por razón de género.

Se acuerda durante la vigencia del presente convenio la aprobación por ambas partes del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de género que formará parte del presente Convenio.

Artículo 49. Protocolo para la prevención del acoso moral y resolución de conflictos.

Se acuerda durante la vigencia del presente convenio la aprobación por ambas partes del protocolo para la prevención del acoso moral y la resolución de conflictos que formarán parte del presente Convenio

Disposición final primera. Cláusula derogatoria.

A la entrada en vigor del presente convenio, quedan derogados los acuerdos precedentes y todos los convenios colectivos anteriores al mismo, salvo las referencias que expresamente se recojan en el articulado del mismo sobre algún antecedente convencional que sea de directa aplicación.

ANEXO I. – TABLAS SALARIALES

		2022	2023	2024
Incremento anual		4%	3%	1,5%
Categoría	Nivel	Euros /mes	Euros /mes	Euros /mes
Grupo I -Personal de mantenimiento del campo de golf				
Greenkeeper	1	1.152,16	1.186,73	1.204,53
Jefe de Mantenimiento	1	1.152,16	1.186,73	1.204,53
Capataz	3	1.111,18	1.144,51	1.161,68
Mecánico	3	1.100,59	1.133,61	1.150,61
Fontanero	3	1.100,59	1.133,61	1.150,61
Oficial 1a jardinería	3	1.100,59	1.133,61	1.150,61
Oficial 1a Mantenimiento instalación	3	1.146,20	1.180,59	1.198,30
Oficial 2a jardinería	4	1.074,87	1.107,12	1.123,72
Oficial 2º Mantenimiento instalación	4	1.095,44	1.128,31	1.145,23
Ayudante de jardinería	5	1.050,65	1.082,17	1.098,40
Ayudante mecánico	5	1.087,63	1.120,26	1.137,07
Grupo II - Caddy Master y recepción				
Jefe Control Campo	2	1.152,16	1.186,73	1.204,53
Caddie Master	3	1.150,24	1.184,75	1.202,52
Marshall (starter y campo prácticas)	3	1.150,24	1.184,75	1.202,52
Profesor de golf	3	1.146,22	1.180,60	1.198,31
Asistente de Torneos	3	1.080,74	1.113,16	1.129,86
Recepcionista	3	1.080,74	1.113,16	1.129,86
Ayudante caddie master	4	1.087,63	1.120,26	1.137,07
Telefonista	4	1.080,74	1.113,16	1.129,86
Auxiliar recepcionista	5	1.050,65	1.082,17	1.098,40
Ayudante marshall	5	1.050,65	1.082,17	1.098,40
Grupo III Secretaría y Administración.				
Titulado Superior	1	1.448,96	1.492,43	1.514,81
Jefe de Departamento	1	1.152,16	1.186,73	1.204,53
Titulado de Grado Medio	2	1.154,94	1.189,59	1.207,43
Comercial	3	1.146,22	1.180,60	1.198,31
Oficial 1a Administrativo	3	1.149,03	1.183,50	1.201,26
Relaciones Públicas	3	1.146,22	1.180,60	1.198,31
Oficial 2a Administrativo	4	1.098,09	1.131,04	1.148,00
Auxiliar Administrativo	5	1.083,96	1.116,48	1.133,23
Grupo IV Personal de limpieza.				
Gobernanta	2	1.097,78	1.130,72	1.147,68
Limpiadora	5	983,20	1.012,69	1.027,88
Grupo V Personal de Cocina y Bar-Cafetería y servicios				
Jefe Departamento de eventos	1	1.152,15	1.186,72	1.204,52
Jefe de cocina	1	1.113,30	1.146,70	1.163,90
Maître	1	1.152,15	1.186,72	1.204,52
2º Maître	2	1.129,40	1.163,28	1.180,73
2o Jefe de cocina	2	1.100,12	1.133,13	1.150,12
Encargado/a Club Infantil	3	1.095,44	1.128,31	1.145,23
Jefe de Partida	3	1.095,44	1.128,31	1.145,23
Jefe Sector	3	1.110,64	1.143,96	1.161,12
Animador/a	4	1.074,88	1.107,13	1.123,73
Camarero	4	1.087,60	1.120,23	1.137,03
Cocinero	4	1.087,60	1.120,23	1.137,03
Ayudante camarero	5	1.050,65	1.082,17	1.098,40
Ayudante de Cocina	5	1.069,12	1.101,19	1.117,71
Friegaplatos	5	981,26	1.010,70	1.025,86
Pinche de cocina	5	1.050,65	1.082,17	1.098,40

ANEXO II. – TABLA RESUMEN DE CONCEPTOS SALARIALES

	Artículo	2022	2023	2024
Incremento anual		4%	3%	1,5%
		Euros	Euros	Euros
Plus transporte (jornada continua)	16	2,50	2,57	2,60
Plus transporte (jornada partida)	16	4,00	4,12	4,18
Plus cortadores de green	17	14,11	14,54	14,75
Plus de disponibilidad	18	43,58	44,88	45,56
Plus de peligrosidad A	19	42,41	43,68	44,34
Plus de peligrosidad B	19	42,41	43,68	44,34
Plus de peligrosidad C	19	4,22	4,35	4,41
Plus de nocturnidad 22:00-00:00	20	2,5	2,58	2,61
Plus de nocturnidad 00:00-06:00	20	4,22	4,35	4,41
Ayuda a la enseñanza (Primaria)	21	16,26	16,74	16,99
Ayuda a la enseñanza (Secundaria)	21	17,35	17,87	18,14
Ayuda a la enseñanza (Universidad)	21	18,46	19,01	19,30
Ayuda por hijos con discapacidad física o psíquica	21	76,06	78,34	79,51
Ropa de trabajo	26	1,66	1,70	1,72
Antigüedad	27	553,85	570,46	579,02

ANEXO III. TABLA CÁLCULO PRECIO HORA EXTRAORDINARIA

		2022	2023	2024
Incremento anual		4%	3%	1,5%
Categoría	Nivel	Euros /mes	Euros /mes	Euros /mes
Grupo I -Personal de mantenimiento del campo de golf				
Greenkeeper	1	14,99	15,44	15,67
Jefe de Mantenimiento	1	14,99	15,44	15,67
Capataz	3	14,45	14,89	15,11
Mecánico	3	14,32	14,75	14,97
Fontanero	3	14,32	14,75	14,97
Oficial 1a jardinería	3	14,32	14,75	14,97
Oficial 1a Mantenimiento instalación	3	14,91	15,36	15,59
Oficial 2a jardinería	4	13,98	14,40	14,62
Oficial 2º Mantenimiento instalación	4	14,25	14,68	14,90
Ayudante de jardinería	5	13,67	14,08	14,29
Ayudante mecánico	5	14,15	14,57	14,79
Grupo II - Caddy Master y recepción				
Jefe Control Campo	2	14,99	15,44	15,67
Caddie Master	3	14,96	15,41	15,64
Marshall (starter y campo prácticas)	3	14,96	15,41	15,64
Profesor de golf	3	14,91	15,36	15,59
Asistente de Torneos	3	14,06	14,48	14,70
Recepcionista	3	14,06	14,48	14,70
Ayudante caddie master	4	14,15	14,57	14,79
Telefonista	4	14,06	14,48	14,70
Auxiliar recepcionista	5	13,67	14,08	14,29
Ayudante marshall	5	13,67	14,08	14,29
Grupo III Secretaría y Administración.				
Titulado Superior	1	18,85	19,41	19,70
Jefe de Departamento	1	14,99	15,44	15,67
Titulado de Grado Medio	2	15,02	15,47	15,71
Comercial	3	14,91	15,36	15,59
Oficial 1a Administrativo	3	14,95	15,39	15,63
Relaciones Públicas	3	14,91	15,36	15,59
Oficial 2a Administrativo	4	14,28	14,71	14,93
Auxiliar Administrativo	5	14,10	14,52	14,74
Grupo IV Personal de limpieza.				
Gobernanta	2	14,28	14,71	14,93
Limpiadora	5	12,79	13,17	13,37
Grupo V Personal de Cocina y Bar-Cafetería y servicios				
Jefe Departamento de eventos	1	14,99	15,44	15,67
Jefe de cocina	1	14,48	14,92	15,14
Maître	1	14,99	15,44	15,67
2º Maître	2	14,69	15,13	15,36
2o Jefe de cocina	2	14,31	14,74	14,96

		2022	2023	2024
Incremento anual		4%	3%	1,5%
Categoría	Nivel	Euros /mes	Euros /mes	Euros /mes
Encargado/a Club Infantil	3	14,25	14,68	14,90
Jefe de Partida	3	14,25	14,68	14,90
Jefe Sector	3	14,45	14,88	15,10
Animador/a	4	13,98	14,40	14,62
Camarero	4	14,15	14,57	14,79
Cocinero	4	14,15	14,57	14,79
Ayudante camarero	5	13,67	14,08	14,29
Ayudante de Cocina	5	13,91	14,32	14,54
Friegaplatos	5	12,76	13,15	13,34
Pinche de cocina	5	13,67	14,08	14,29

Y para que conste, a todos los efectos se firma por cuadruplicado por parte de la Comisión Negociadora del convenio colectivo Golf Novo Sancti Petri procediendo a la actualización del texto del convenio firmado y sus anexos con el fin de proceder a su registro a través de la plataforma REGCON del texto del convenio y anexos.

Firmas.

Nº 180.926

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: DEPÓSITO ADUANERO Y LOGISTICO DEL SUR DE EUROPA, S.L.

Expediente: 11/01/0257/2024

Fecha: 18/11/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JUAN CARLOS MOLINA ROMERO

Código 11101561012021

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa DEPÓSITO ADUANERO Y LOGÍSTICO SUR DE EUROPA S.L., con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2026, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 24 de septiembre de 2024, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 7 de octubre de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo a la empresa DEPÓSITO ADUANERO Y LOGÍSTICO SUR DE EUROPA 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 18 de noviembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

II CONVENIO COLECTIVO EMPRESA DEPÓSITO ADUANERO Y LOGÍSTICO SUR DE EUROPA S.L. CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

Las presentes normas resultarán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena, mediante contrato laboral en la mercantil Depósito Aduanero y Logístico Sur de Europa, S.L. (en adelante DALSE), en todos sus centros de trabajo, dependencias y servicios de ella dependientes, quedando establecida su sede en Muelle Isla Verde s/n del Recinto Portuario Bahía de Algeciras.

Artículo 2. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con DALSE se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratación laboral.
- Becarios, personas en prácticas curriculares o extracurriculares, personas de colaboración social y voluntariado, que se someterán a su propia normativa de regulación.
- El personal sujeto a la relación laboral especial de Alta Dirección.

Artículo 3. Entrada en vigor y vigencia temporal.

Las condiciones pactadas por medio de este Acuerdo tienen efectos desde el día 1 de enero de 2.023, que pasarán a constituir un todo orgánico e indivisible, sustituyendo en su integridad las condiciones laborales preexistentes, salvo lo expuesto en el art. 4 del presente texto.

El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

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

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

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

CAPÍTULO II: GARANTÍAS

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas

Con independencia de las condiciones establecidas en el texto de este Convenio, se respetarán las mejoras que, a título personal, pudieran especificarse en el mismo para los trabajadores a quienes correspondiera.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades.

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

Artículo 5.1. Igualdad y no discriminación.

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

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

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

Principio de igualdad de trato y oportunidades:

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

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

1. Registro retributivo.
2. Derecho de información de las personas trabajadoras.

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

Artículo 5.2. Protocolo de acoso.

A efectos del presente Convenio Colectivo, se entenderá por:

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

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

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

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

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

Procedimiento general de actuación:

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

En caso de denuncia, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la presunta víctima de la persona presuntamente acosadora, sin que esto suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En estos casos se creará la figura de la persona mediadora, que se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de los trabajadores. En el momento de recibir una denuncia, ésta se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y de la representación

empresarial. Se convocará la correspondiente comisión de seguimiento y control que procederá a investigar lo sucedido; esta comisión estará integrada preferentemente por representantes legales de los trabajadores y representantes legales de la empresa, salvo implicación de alguno de ellos en el procedimiento. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

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

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

Fases de la investigación:

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

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

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

Artículo 5.3 Plan de Igualdad

Sin perjuicio de las citas directrices, las partes acuerdan que, en el caso de que se alcance el umbral de 50 trabajadores, o el que se fije reglamentariamente en cada momento, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, las partes se comprometerán a negociar, elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

Artículo 6. Cláusula de inaplicación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Organización del trabajo.

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

Artículo 8. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

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

1. Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de su plantilla, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.
2. Promover, estimular y mantener la colaboración con la plantilla, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.
3. Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.
4. Promover y respetar la clasificación profesional de la plantilla, facilitándole su formación y promoción social y humana.
5. Promocionar el concurso interno como una forma de seleccionar personal para cubrir vacantes que no conlleva la contratación de empleados nuevos. Se trata de un ascenso laboral de personas que ya están formando parte de una empresa.
6. Organizar la movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de formación y adaptación.

7. La adjudicación de la tarea necesaria para la saturación del personal a rendimiento normal.

8. La fijación de los índices de calidad y el establecimiento de sanciones, para el caso de su incumplimiento.

9. La posibilidad de implantar un sistema de remuneración con incentivo. Si sólo se aplicare a una o varias secciones o puestos de trabajo, se analizará la aplicación de incentivos a los que, como consecuencia de la citada posible implantación, puedan experimentar un aumento en su carga de trabajo por encima de lo normal.

10. Realizar, durante el período de la organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, normas de valoración, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

11. La Empresa podrá proceder a la disminución de su plantilla, en los casos previstos y con sujeción al procedimiento que establezca la legislación vigente.

Artículo 9. Trabajo a distancia y teletrabajo.

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

Se entenderá que el trabajo a distancia o teletrabajo tendrá carácter de regular cuando se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30 por 100 de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Se entenderá por:

- a) Trabajo a distancia: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

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

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

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

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

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

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

Queda excluido de la consideración de trabajo a distancia la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las instalaciones de la empresa como consecuencia de la actividad a realizar (actividades en instalaciones de clientes, proveedores o vía pública, la actividad del personal comercial, etc.).

Artículo 10. Desconexión digital.

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

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

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

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 11. Factores de encuadramiento.

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

La enumeración de los niveles profesionales que se establecen no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la complementan, tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que faciliten la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para los puestos incluidos en los niveles profesionales inferiores.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 12. Estructura profesional

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

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

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

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiéndose incluir distintas funciones o especialidades profesionales equivalentes, grupos que a su vez se encuadran en cada una de las áreas funcionales que integran la actividad de la empresa que se pueden resumir en sus dos áreas principales de ADMINISTRACIÓN y ALMACÉN.

Artículo 13. Grupos y Niveles Profesionales.

El personal quedará integrado en alguno de los 3 grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones, posición en el organigrama y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral. Estos grupos desarrollan sus tareas básicamente en dos áreas funcionales: Área de Administración y Área de Almacén.

Grupo Profesional 1: Integrado por Directores, Responsables o Encargados

Grupo Profesional 2: Integrado por Auxiliares.

Grupo Profesional 3: Integrado por Auxiliares, Peones y Mozos

Por áreas, los grupos profesionales y niveles, podrán ser las siguientes:

Área de Administración:

Grupo Profesional 1.

Nivel 1. Director

Grupo Profesional 2.

Nivel 2. Oficial Administrativo de 1ª

Nivel 3. Oficial Administrativo de 2ª

Grupo Profesional 3.

Nivel 4. Auxiliar Administrativo

Área de Almacén:

Grupo Profesional 1.

Nivel 1. Encargado/Jefe de Almacén

Grupo Profesional 2.

Nivel 2. Oficial Almacén 1º/Manipulante

Nivel 3. Oficial Almacén 2º

Grupo Profesional 3.

Nivel 4. Mozo

GRUPO PROFESIONAL 1- AREA DE ADMINISTRACIÓN:

Nivel 1: Director/a.

Es el empleado, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección y/o Gerencia, asume el mando y responsabilidad de las distintas áreas de administración y almacenes, teniendo a sus órdenes al resto de personal y estando encargado de imprimirles unidad.

Nivel 2: Oficial Administrativo 1ª.

Es el empleado administrativo con responsabilidad restringida, bajo la dependencia del Director y hallándose capacitado para la realización de trabajos y funciones que requieren iniciativa propia, con o sin otros empleados a sus órdenes. Realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuada, tales como liquidación de impuestos especiales, apoderamientos para recepción de documentos de Aduanas y fiscal, gestiones aduaneras, inspecciones, llevanza registro sanitario, facturación, gestión SII, proveedores, tarifas, conciliación bancaria.

Nivel 3: Oficial Administrativo 2ª.

Es el trabajador administrativo que realiza trabajos con iniciativas y responsabilidades restringidas, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del sector a nivel general, y que se dedica dentro de las oficinas o fuera de ellas a operaciones elementales administrativas, ayuda en sus funciones puramente mecánicas a los oficiales de superior categoría en la empresa y, en general, a las labores auxiliares inherentes a sus funciones administrativas, tales como gestión de entrada y salidas de contabilidad de existencias, realización de partes de trabajo, expedientes, seguimiento logístico de las operaciones, así como todas aquellas funciones que le fueran asignadas y que puedan encuadrarse dentro de su área.

Nivel 4: Auxiliares Administrativos.

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

GRUPO PROFESIONAL 2 - ÁREA DE ALMACEN:

Nivel 1: Jefe de Almacén

Es la persona especialista en su oficio de trabajo que actúa bajo las órdenes inmediatas de la dirección y que dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al personal a sus órdenes e instrucciones de la forma de ejecutarlos, asignando medios materiales, mecánicos y personas para su realización.

Será el responsable de la supervisión y conformidad en la realización de las operaciones de almacén, conforme a los protocolos y procedimientos internos de la empresa.

Posee conocimientos suficientes en materia aduanera para hacer cumplir las formalidades de cada uno de los distintos depósitos aduaneros y fiscales, en cada una de las distintas operaciones, siendo responsable de la disciplina de su oficio con práctica completa de su cometido.

Deberá estar en posesión del carnet de conducir requerido, tendrá la capacidad de conducir vehículos ligeros, manipular grúas, en su caso, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos de la empresa, pudiendo también realizar la manipulación manual de las tareas de carga y descarga, si ello fuese necesario.

Nivel 2: Oficial de Almacén 1^a

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

Deberá estar en posesión del carnet de conducir requerido, tendrá la capacidad para conducir vehículos ligeros, siendo el encargado de manipular las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la Empresa, pudiendo también realizar la manipulación manual de las tareas de carga y descarga si ello se hiciese necesario.

Por las necesidades y características de la actividad, así como, por la organización y organigrama funcional actual de la empresa, esta categoría no se exigirá estar cubierta si las necesidades del Área de Almacén quedan cubiertas con el resto de niveles y categorías profesionales del área.

Nivel 3: Oficial de Almacén 2^a / Manipulante

Pertenece a esta categoría, los operarios que con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinado al Jefe de Almacén, u Oficial de 1.^a en el caso de que lo hubiere, realizan trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la actividad, ejercitando las funciones correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

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

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

Nivel 4: Mozo de Almacén

Es el trabajador operario que, a las órdenes de su responsable superior, se dedica a operaciones no concretas y especializadas, pero poseyendo cierta preparación y práctica en el trabajo que realizan. Entre los trabajos que debe realizar, entre otros, se comprenden los trabajos de manipulación, descarga, carga, clasificación, paletización, retractilado de bultos y cajas.

Las partes acuerdan que, dependiendo de la existencia del personal adscrito a esta categoría profesional de la carga de trabajo y de las necesidades eventuales de la actividad que exista en cada momento que, a su vez, carecen del carácter de previsible, dichas necesidades eventuales podrán ser cubiertas por personal puesto a disposición por medio de la contratación de esotos servicios por personal de E.T.T.

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

CAPÍTULO V. MOVILIDAD

Artículo 14. Movilidad funcional.

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

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

3. El cambio de funciones distintas a las pactadas, no incluido en los supuestos previstos en el artículo 13, requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, previo informe de la representación unitaria de los trabajadores, o la Comisión establecida en el artículo 55 del presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 15. Trabajos con funciones de grupo superior.

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

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

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

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

Artículo 16. Trabajos con funciones de grupo inferior.

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

2. A una persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, y por el tiempo imprescindible, mientras todas las personas del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas.

No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará al representante de los trabajadores, periódicamente.

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

CAPÍTULO VI: JORNADA Y HORARIO

Artículo 17. Jornada y horario de trabajo.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, y para todos los ámbitos especificados, la jornada ordinaria de trabajo será 1.740 horas anuales, lo que supone una jornada de trabajo ordinaria de 38,66 horas semanales.

2. Las horas de trabajo se distribuirán según las necesidades de la empresa, sin que la jornada ordinaria diaria pueda exceder en ningún caso de las ocho de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

3. La jornada laboral anual se podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, con el límite de nueve horas diarias, respetándose los periodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal.

4. La fijación de los horarios de trabajo será facultad de la Empresa, que lo establecerá según las necesidades de los servicios, debiendo el trabajador conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

5. Las partes acuerdan que la Empresa podrá proponer, sin que tenga carácter de obligatorio, de la posibilidad de realizar horas correspondientes a la distribución irregular de la jornada de trabajo sin cumplir el preaviso antes citado, en cuyo caso, dicha realización podrá ser realizada solo por la libre aceptación y voluntad de las personas trabajadoras.

Artículo 18. Distribución de la Jornada y horarios especiales.

1. Asimismo, por la naturaleza del servicio prestado cabe aplicar una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, estableciendo distintos turnos de trabajo.

En este sentido, con el suficiente y lógico margen de flexibilidad que se requiera en cada caso, y con el compromiso de ir observando y adaptando con la evolución de las incidencias y ajustes que se deban ir implantando e incluso corrigiendo, las partes acuerdan implantar el siguiente horario de trabajo:

Cinco turnos de trabajo, de cinco días de trabajo a la semana cada uno de ellos, que pueden prestarse de lunes a domingos, con dos días de descanso cada semana, con la siguiente distribución horaria:

1º Turno:

Turno de mañana: De Lunes a Viernes, de 8.30h a 16.14h (7h 44'/día = 2.320 minutos/semana = 38,66 h/semana).

2º Turno:

Turno de tarde: De Lunes a Viernes, de 14.30h a 22.14h (7h 44'/día = 2.320 minutos/semana = 38,66 h/semana).

3º Turno:

Turno partido: De Lunes a Viernes, de 9.00h a 14.00h y de 16.00h a 18.44h (7h 44'/día = 2.320 minutos/semana = 38,66 h/semana).

4º Turno:

Turno partido (4 + 1): 4 días de entresemana y 1 día del fin de semana, con la siguiente distribución horaria:

- Los 4 días entresemana, de 9.30h a 13.30h y de 16h a 19.25h (7h 25'/día x 4 días = 1780 minutos/semana).

- 1 día del fin de semana, de 9.30h a 13.30h y de 16h a 21.00h (9h/día x 1 día = 540 minutos/semana). 1780 + 540 = 2.320 minutos/semana = 38,66h/semana.

5º Turno:

Turno partido (3 + 2): 3 días de entresemana y 2 días del fin de semana, con la siguiente distribución horaria:

- Los 3 días entresemana, de 9.30h a 13.30h y de 16h a 18.54h (6h 54'/día x 3 días = 1242 minutos/semana).

- 2 días del fin de semana de 9.30h a 13.30h y de 16h a 21.00h (9h/día x 2 días = 1080 minutos/semana). 1242 + 1080 = 2.322 minutos/semana = 38,7h/semana.

En este sentido, las partes acuerdan, bajo el principio de la buena fe, llevar a cabo reuniones periódicas para ir valorando las incidencias que este sistema de turnos de trabajo, con los horarios indicados, pudiera ocasionar en perjuicio de la actividad.

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

3. Dada la especiales circunstancias que operan en el desarrollo de la prestación de servicios en nuestro sector, lo que provoca la disponibilidad de personal en función de las necesidades de nuestros clientes, en ocasiones con carácter de urgencia, se establece que, dentro del respeto a la normativa laboral en materia de jornada de trabajo tanto con carácter mensual como diario (artículo 34 E.T.), así como de los criterios en materia de jornada irregular, la prestación del servicio se podrá llevar a

cabo, por circunstancias excepcionales y justificadas, dentro de las 24 horas del día y cualquier día del año, de acuerdo con lo establecido en el art. 17.3 del presente convenio, circunstancias que, a su vez, se verá compensada de acuerdo con lo establecido en el art. 27 de este convenio, que regulan el concepto y contenido del complemento de turnicidad y de turno especial.

Artículo 19. Descansos

1. Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo, siempre que la jornada de trabajo sea igual o superior a 6 horas diarias, el cual se disfrutará en los horarios que establezca la empresa. Para el caso en que la jornada laboral alcance por alguna circunstancia las 9 horas, conforme a lo establecido en el artículo 17.3 del presente Convenio, el trabajador podrá disfrutar de dos periodos de descanso, de 20 y 15 minutos respectivamente y que se computarán como de trabajo efectivo.

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

Artículo 20. Calendario Laboral.

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

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Como criterio general y preferente la compensación de las horas extraordinarias se realizará mediante descanso retribuido a razón de 1,5 horas por cada hora extraordinaria realizada, debiéndose ser el disfrute del descanso compensatorio dentro de los 4 meses siguientes a su realización, correspondiendo a la empresa, en base a las circunstancias y necesidades de la producción, decidir cuándo procede tal compensación.

Se quiere hacer constar, de acuerdo a lo establecido en el punto 4 del citado artículo 35 del que la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Con las limitaciones establecidas en el Punto 2 del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen, en el caso de que no pueda compensarse por el descanso indicado, se acuerda entre las partes que se compensarán económicamente por un importe indicado para cada año en el Anexo I del presente Convenio donde se establecen las Tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del mismo, para todas las personas trabajadoras que componen la plantilla, con independencia de la categoría profesional que ostente y al área que pertenezca.

CAPÍTULO VII. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 22. Vacaciones.

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

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

e) El cuadro de vacaciones deberá quedar fijado antes del 30 de marzo de cada año.

Artículo 23. Permisos.

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

- Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Un día natural en los casos de bautizo, primera comunión o matrimonio de hijos o hermanos, coincidiendo con la fecha de celebración de la ceremonia.
- Por traslado del domicilio habitual o desahucio, aún dentro de la misma ciudad, dos días.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando

conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

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

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

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

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

Artículo 24. Reducción de jornada y licencias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá

extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

e) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado d).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 25. Excedencias Voluntarias.

Las personas trabajadoras fijas, con más de un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria no retribuida por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años para asuntos personales. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

CAPÍTULO VIII. RETRIBUCIÓN Y ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 26. Absorción y compensación.

1. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo, respetarán las ya implantadas por disposiciones legales o por costumbres, cuando examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para el personal.

Así pues, si en algún caso, la actual retribución normal, incluyendo todos los emolumentos, salarios, aumentos periódicos, gratificaciones, pluses, etc., sea superior a la que corresponde al trabajador/a en aplicación de este Convenio Colectivo, habrá de ser aquella respetada en lo que exceda a través del "Complemento Personal".

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

No obstante, y dada la estructura salarial del presente convenio, las personas trabajadoras que venieran percibiendo algún complemento como derecho personal adquirido, compensarán las cuantías que deban percibir por cualquiera de los pluses o complementos reflejados en el artículo 27 con el citado Complemento Personal y hasta el límite de dicha cuantía, a partir de la cual le serán abonadas las correspondientes diferencias.

2. Antigüedad consolidada.

Con el objeto de garantizar las percepciones brutas que actualmente perciben la totalidad de la plantilla de la empresa, las personas trabajadoras que vinieran percibiendo el complemento de Antigüedad, se les respetará como "Antigüedad consolidada", que en ningún caso será compensable ni absorbible, así como no estará sujeto a incrementos ni actualizaciones futuras.

Artículo 27. Retribución.

Es la percepción económica que la persona trabajadora percibirá por el cumplimiento de su contrato de trabajo.

Los distintos conceptos retributivos serán los siguientes:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.
- c) Plus de Nocturnidad.
- d) Plus cambio de turno.
- e) Plus turno especial.
- f) Plus días festivos y domingos.
- g) Kilometraje.

a) Salario Base.-

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo de acuerdo con la jornada normal de trabajo que consta en el Anexo I de la Tabla Salarial que forma parte inseparable de este Convenio.

b) Pagas extraordinarias.-

Se establecen cuatro Pagas Extraordinarias para todos los niveles profesionales de una mensualidad de Salario Base más Antigüedad Consolidada, cada una, a devengar los días quince o inmediato anterior si aquel fuera festivo, de cada uno de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, excepto para aquellos trabajadores que tuvieran reconocidos otros conceptos incluidos en las Gratificaciones Extraordinarias que les serán respetados.

La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios prestados, en casos de ingresos o ceses.

Las partes acuerdan a su vez que, con el objeto de evitar problemas de tesorería por exceso de disposiciones en las fechas indicadas para el cobro de las pagas extraordinarias, así como para seguir manteniendo el cobro de la parte proporcional de las mismas mensualmente, se acuerda mantener aplicando que dichas pagas se sigan prorrateando a lo largo de doce mensualidades en el año, coincidentes con los pagos mensuales de nómina, fijándose este criterio como efectivo para la plantilla actual y para todas aquellas nuevas contrataciones que se produzcan.

c) Plus de Nocturnidad.-

La jornada nocturna, que será la realizada entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, se compensará según el importe establecido en el Anexo I de la Tabla Salarial, no pudiendo exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días.

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

No obstante, y de mutuo acuerdo entre las partes, las horas realizadas como nocturnas y en día festivo se podrán compensar mediante descanso retribuido en la proporción establecida en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo, debiendo fijarse el disfrute del descanso compensatorio dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

d) Plus por cambio de turno. -

Se establece un plus para aquellos trabajadores a los que, por necesidades del servicio y exigencia de la actividad, teniendo asignado un turno de trabajo específico, se les requiera por parte de la empresa un cambio de turno. La cuantía se establece en el Anexo I de la Tabla Salarial.

La percepción de este Plus es compatible con el complemento de trabajo nocturno, en el caso que se realizara alguna hora que tenga la consideración de nocturna, y con el abono del complemento de día festivo cuando implique la realización de alguna hora que tenga la consideración de realizadas en día festivo. La duración de los turnos, en ningún caso, podrá superar el límite de 9 horas.

e) Plus de turno especial. -

Teniendo las partes en cuenta la especial situación que podría afectar a cualquiera de las áreas organizativas como consecuencia de la exigencias horarias de la actividad de la empresa, se establece que cuando la variación horaria que afecte al trabajador supere en más de tres horas de la jornada de trabajo establecida en el artículo 18, apartado 1, a partir de la cuarta se verán compensado con un complemento denominado de Turno Especial y consistente en el abono de en la cuantía que se establece en el Anexo I de la Tabla Salarial, siendo compatible con el complemento de trabajo nocturno, en el caso que se realizara alguna hora que tenga la consideración de nocturna, y con el abono del complemento de día festivo cuando implique la realización de alguna hora que tenga la consideración de realizadas en estos días.

f) Plus por trabajos en días festivos y domingos. -

Por la prestación de servicios en días festivos y domingos se percibirá un Plus en la cuantía que se establece en el Anexo I de la Tabla Salarial por día trabajado en estas circunstancias. Quedarán exceptuados de este complemento aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo habitual quede establecida en su turno para los citados días y que así venga reflejado en su contrato de trabajo o haya sido fijado mediante acuerdo entre trabajador empresa.

g) Kilometraje. -

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

En los desplazamientos podrán utilizarse vehículos particulares, quedando fijada la cuantía de la indemnización en 0,308 € por kilómetro si se trata de automóviles y 0,129 € si se tratase de motocicletas.

Artículo 28. Complemento de enfermedad y accidente.

El personal en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá, con cargo a la empresa, la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Entidad Aseguradora y el cien por cien de la base de cotización del mes anterior a la baja.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral la empresa abonará el 50 % de la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Entidad Aseguradora y el cien por cien de la base de cotización del mes anterior a la baja.

Estos beneficios se abonarán a la persona trabajadora durante el tiempo que permanezca en cualquiera de las situaciones antes indicadas. La empresa tendrá la facultad de que por los médicos a su servicio puedan ser visitados y reconocidos en sus domicilios las personas trabajadoras que estén percibiendo los complementos antes aludidos, cuantas veces lo estimen necesario.

Artículo 29. Desplazamientos y Dietas.

1. Dietas: es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia habitual, con motivo de los desplazamientos por comisión de servicios (no por los desplazamientos inherentes a la comisión de los trabajos para los que haya sido contratado).

Comprende los gastos de manutención y los importes máximos que por gastos de alojamiento se podrán percibir día a día, establecidos en las siguientes cuantías:

- a) Por manutención: 42,11 €.

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

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

- Desayuno: 6% del gasto total de manutención.
- Comida: 47% del gasto total de manutención.
- Cena: 47% del gasto total de manutención.

Para la debida actualización de las cantidades antes reseñadas, se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que el fijado para el resto de conceptos en el artículo 30 del presente convenio.

Artículo 30. Cláusula de Revisión Salarial.

Las partes acuerdan que los salarios correspondientes al año 2023 se mantendrán en los mismos importes abonados en dicho año, cuyos importes son los que se establece en la Tabla Salarial de Anexo I para el año 2.023, sin que se devenguen diferencias ni atrasos por este concepto.

Para el año 2.024, se ha acordado aplicar una subida salarial que supondrá un incremento del 3,00% sobre los salarios del 2.023, según se establece en la Tabla Salarial de Anexo I para el año 2.024.

En este caso, las diferencias salariales que se devenguen desde el 1 de enero de 2.024 por los salarios acordados en la Tabla Salarial de Anexo I para el año 2.024, serán abonadas por la empresa dentro de los dos meses siguientes a la firma del presente Convenio, con independencia de la publicación en el BOP de Cádiz, en todo caso, a lo largo del primer semestre presente año 2024.

Para el año 2.025, se ha acordado aplicar una subida salarial que supondrá un incremento del 3,00% sobre los salarios del 2.024, según se establece en la Tabla Salarial de Anexo I para el año 2.025.

Para el año 2.026, las partes acuerdan que, por las variaciones de la inflación que se ha venido sufriendo en los últimos años y la incertidumbre existente en el mercado, aplicando el principio de prudencia, se reunirán con carácter previo a la finalización del año 2.025 para negociar los salarios para el año 2.026.

CAPÍTULO VIII. CONTRATACIÓN

Artículo 31. Período de prueba.

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

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

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

Los trabajadores, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será de:

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

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

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

Artículo 32. Modalidades de contratación.

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

Artículo 33. Contratos por circunstancias de la producción.

La empresa podrá formalizar contratos temporales por circunstancias de la producción cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere,

siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Artículo 34. Contrato por sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

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

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

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

Artículo 35. Contratos formativos.

35.1 Contrato de formación en alternancia:

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

El presente contrato se atenderá a las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.
- b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.
- g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse

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

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

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

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

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

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

35.2 Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:

El presente contrato podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 36. Contratos a tiempo parcial.

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

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

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

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

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

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

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

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

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y 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.

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

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

- Atención de responsabilidades familiares previstas en el artículo 37.6 del ET.
- Por necesidades formativas y de estudios oficiales, acreditando la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

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

Artículo 37. Contrato fijo-discontinuo.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. Contratos de relevo.

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

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

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

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

al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado/a.

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

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

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

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

Artículo 39. Fomento de la contratación indefinida

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

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

CAPÍTULO IX. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 40. Formación y perfeccionamiento profesional.

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

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

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

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

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

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

7. Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por la empresa, ésta promoverá, en base al artículo 8 del presente convenio, prioritariamente la promoción interna entre sus trabajadores, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer. A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta a la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO X. ACCIÓN SOCIAL

Artículo 41. Ayuda escolar.

Se concederá una ayuda escolar anual, devengable en el mes de Agosto, consistente para el año 2023 en 168,46 € por cada hijo que alcance los dos años de edad entre los días 1º de enero y 30 de septiembre de cada año, así como por los hijos que no alcancen los veintitrés antes del día 1º de octubre del mismo año. Esta cantidad se incrementará cada año de vigencia del presente convenio en el porcentaje fijado en el artículo 27 sobre revisión salarial, por los importes recogidos en el Anexo I de las tablas salariales.

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

Artículo 42. Seguro de vida.

La empresa se compromete a suscribir a sus expensas y a favor de las personas trabajadoras un seguro colectivo de vida que cumpla la contingencia de fallecimiento o Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados de 36.000 Euros. En caso de que el origen de la contingencia sea accidente, la cantidad a percibir por la persona trabajadora o sus herederos, será de 40.000 €.

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

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

Artículo 43. Seguridad y salud laboral.

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

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

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

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

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

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

Artículo 44. Vigilancia de la salud.

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

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

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

Artículo 45. Formación e información en prevención.

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

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

Artículo 46. Mecanismos de participación.

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

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

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

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

Artículo 47. Vestuarios.

La empresa facilitará al personal de Área de Almacén la ropa de trabajo necesaria, que habrá de entregarse a los trabajadores de acuerdo con la normativa legal vigente sobre prevención de riesgos laborales.

Dicha ropa de trabajo se hará entrega al personal de nueva incorporación el el plazo máximo de un mes desde su incorporación.

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

En este sentido, en función de la estación del año, dicho ropa se revisará para su debida renovación y entrega en las siguientes fechas:

- Temporada de Verano, del 1 de Mayo al 15 de Junio de cada año.
- Temporada de Invierno, del 1 de Octubre al 15 de Noviembre de cada año.

CAPÍTULO XII. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. Disposiciones generales

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

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

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

Artículo 49. Calificación de faltas

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

49.1.- Se consideran faltas leves:

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

4.2.- Serán faltas graves:

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

49.3.- Serán faltas muy graves:

- a) Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses.
- b) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificativa, en un periodo de seis meses.
- c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada, la transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio irreparable para la empresa o sus clientes.
- d) La disminución grave y continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad.
- e) Violación del secreto de correspondencia, y de documentos de la empresa, o revelar a elementos ajenos a la misma, datos de reserva obligada.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, mobiliario, enseres, infraestructuras o en elementos fungibles de la empresa

g) El consumo habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.

h) Los malos tratos de palabras u obras, abuso de autoridad, la conculcación grave del respeto debido tanto a los jefes como a los compañeros de trabajo, así como el originar riñas o pendencias entre ellos.

i) Las conductas de acoso sexual, verbales físicas o presiones psicológicas realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador.

j) La desobediencia laboral activa, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, así como, la reiteración en la negativa a formar a un compañero de trabajo sobre los conocimientos necesarios para desarrollar competencias y habilidades que se requieren para para el desempeño de su puesto de trabajo, todo ello en clara infracción de lo dispuesto sobre las obligaciones del trabajador que afecten directamente a la productividad de la empresa

k) La simulación de enfermedad o accidente, el accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación del proceso patológico o traumático que le afecte.

l) Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable, así como desperfectos en las mercancías encomendadas a su custodia o para su debida manipulación.

m) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

n) La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.

o) La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

p) En el marco de las relaciones laborales, cualquier conducta constitutiva de falta o delito.

q) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

r) Reincidencia en falta grave, por una sola vez, aunque sea de distinta naturaleza dentro del periodo de seis meses desde su comisión.

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

Artículo 50. Prescripción de las faltas

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

Artículo 51. Procedimiento sancionador

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

En los casos en los que por la comisión de una falta muy grave que suponga la imposición de la medida disciplinaria de mayor rigor, como es el despido disciplinario, en aplicación del art. 7 del Convenio núm. 158 OIT, se otorgará la posibilidad a la persona trabajadora de poder defenderse de los cargos formulados contra ella, mediante la posibilidad de realizar las alegaciones que consideren oportunas, en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la recepción de la misma, en cuyo caso de realizarse serán analizadas por la empresa para tomar su decisión definitiva y, en el caso de no mediar alegación en el plazo concedido, mantendrá su decisión inicial sin necesidad de más trámite previo para su efectividad.

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

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

Artículo 52. Graduación de las faltas

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

1.- Por faltas leves:

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

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.- Por faltas muy graves:

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

CAPÍTULO XIII. REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artículo 53. Condiciones sindicales.

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

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

3. Podrá existir un Delegado de Personal en la empresa aun cuando en función del número de trabajadores no tuviese obligación legal, con todos los derechos y garantías inherentes por la legislación vigente y de forma especial en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en toda su plenitud y regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación de su candidatura hasta tres años después del cese en el cargo.

4. Los Delegados de Personal y Comités de Empresa participarán en los expedientes de regulación de empleo, en la forma prevista en la legislación vigente.

5. Ningún trabajador como consecuencia de su actuación sindical podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa.

6. El principio de respeto máximo a la condición del trabajador exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

7. No se podrán imponer sanciones a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa por faltas graves o muy graves, sin instrucción de expediente disciplinario que se ajuste a las siguientes normas:

- a.- Redacción de pliego de cargos y notificación al interesado.
- b.- El plazo para contestar a dicho pliego de cargos será de 5 días hábiles contados desde el siguiente a la notificación del pliego de cargos.
- c.- Propuesta de resolución de la empresa, en el plazo de 10 días o desde el transcurso del plazo si no lo se hubiese presentado, con facultad del trabajador para su elevación a su central sindical que podrá exponer su criterio en el plazo de 5 días hábiles desde la notificación al trabajador de la propuesta de resolución.
- d.- Resolución definitiva de la empresa, en el plazo de 5 días hábiles desde el trámite anterior, que será revisable, a instancia del trabajador dentro de los plazos legales ante la Jurisdicción competente; la empresa queda obligada a aportar al Juzgado correspondiente el expediente instruido al efecto.
- e.- Sólo se podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo y sueldo, durante la substanciación del expediente, en el supuesto de que el hecho determinante del expediente pudiera ser constitutivo de delito, falta y hubiesen sido puestos en conocimiento de los Tribunales competentes, bien por la empresa o de oficio.

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

Artículo 54. Solución de conflictos colectivos.
Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión del Negociadora como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo. En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión del mismo a la Comisión Negociadora del Convenio.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.
En todo caso, las partes se comprometen a utilizar el SERCLA como sistema de solución extrajudicial de los conflictos individuales y colectivos, que surjan en el ámbito del Convenio.

Artículo 55. Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.
Con finalidad conciliadora y mediadora entre las partes del Convenio y para entender de las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo, así como de las obligaciones contraídas, según se acordó en los anteriores Convenios, existe la Comisión de Vigilancia e Interpretación, integrada por dos representantes o asesores de la empresa y dos representantes de los trabajadores que podrán ser el delegado de personal y un asesor sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES
Disposición transitoria primera. Garantía salarios.
En el supuesto de que, como consecuencia de la actualización por parte de las autoridades competentes del Salario Mínimo Interprofesional, en alguna de las categorías del convenio la retribución computable fuera, en cómputo anual, inferior a los mínimos establecidos por la normativa laboral, se procederá a la actualización que permita su adaptación a dichos mínimos legales.

Disposición adicional segunda: Desarrollo.
Dadas las limitaciones que el texto de un convenio colectivo conlleva, no pudiendo extenderse su contenido más allá de una regulación básica tanto sobre los elementos mínimos establecidos por la normativa de aplicación, como de aquellos otros puntos que las partes han determinado como necesarios, la Comisión del presente convenio, una vez constituida conforme a los criterios establecidos en el artículo 55, se compromete a desarrollar de común acuerdo todos aquellos procedimientos que se hagan necesarios para facilitar tanto la mejor comprensión de su contenido, como para regular todos aquellos aspectos que queden fuera del mismo y que sirva para garantizar los derechos y deberes de cada una de las partes.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES
TABLA SALARIAL 2023

GRUPO PROFESIONALES:			
1. AREA DE ADMINISTRACION			
Nivel	PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL (16 PAGAS)
1.1	DIRECTOR/A	2.082,22 €	33.315,52 €
1.2	OFICIAL 1ª ADMTVO	1.600,00 €	25.600,00 €
1.3	OFICIAL 2ª ADMTVO	1.307,16 €	20.914,56 €
1.4	AUX. ADMTVO	1.242,23 €	19.875,68 €

2. AREA DE ALMACEN			
1	JEFE/A DE ALMACÉN	1.479,94 €	23.679,04 €
2	OFICIAL 1ª ALMACEN	1.400,57 €	22.409,12 €
3	OF. 2ª / MANIPULANTE	1.307,16 €	20.914,56 €
4	PEON / MOZO	1.242,23 €	19.875,68 €

Pluses y complementos	
PLUS CAMBIO TURNO	3,52 €
PLUS TURNO ESPECIAL	3,52 €
P. FESTIVOS/DOMINGOS	7,06 €
PLUS NOCTURNIDAD	5,28 €
HORA EXTRA VOLUNTARIA	19,36 €
Ayuda Escolar	168,46 €

TABLA SALARIAL 2024

GRUPO PROFESIONALES:			
1. AREA DE ADMINISTRACION			
Nivel	PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL (16 PAGAS)
1	DIRECTOR/A	2.144,69 €	34.314,99 €
2	OFICIAL 1ª ADMTVO	1.648,00 €	26.368,00 €
3	OFICIAL 2ª ADMTVO	1.346,37 €	21.542,00 €
4	AUX. ADMTVO	1.279,50 €	20.471,95 €

2. AREA DE ALMACEN			
1	JEFE/A DE ALMACÉN	1.524,34 €	24.389,41 €
2	OFICIAL 1ª ALMACEN	1.442,59 €	23.081,39 €
3	OF. 2ª / MANIPULANTE	1.346,37 €	21.542,00 €
4	PEON / MOZO	1.279,50 €	20.471,95 €

Pluses y complementos	
PLUS CAMBIO TURNO	3,63 €
PLUS TURNO ESPECIAL	3,63 €
P. FESTIVOS/DOMINGOS	7,27 €
PLUS NOCTURNIDAD	5,44 €
HORA EXTRA VOLUNTARIA	19,94 €
Ayuda Escolar	173,51 €

TABLA SALARIAL 2025

GRUPO PROFESIONALES:			
1. AREA DE ADMINISTRACION			
Nivel	PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL (16 PAGAS)
1	DIRECTOR/A	2.209,03 €	35.344,44 €
2	OFICIAL 1ª ADMTVO	1.697,44 €	27.159,04 €
3	OFICIAL 2ª ADMTVO	1.386,77 €	22.188,26 €
4	AUX. ADMTVO	1.317,88 €	21.086,11 €

2. AREA DE ALMACEN			
1	JEFE/A DE ALMACÉN	1.570,07 €	25.121,09 €
2	OFICIAL 1ª ALMACEN	1.485,86 €	23.773,84 €
3	OF. 2ª / MANIPULANTE	1.386,77 €	22.188,26 €
4	PEON / MOZO	1.317,88 €	21.086,11 €

Pluses y complementos	
PLUS CAMBIO TURNO	3,73 €
PLUS TURNO ESPECIAL	3,73 €
P. FESTIVOS/DOMINGOS	7,49 €
PLUS NOCTURNIDAD	5,60 €
HORA EXTRA VOLUNTARIA	20,54 €
Ayuda Escolar	178,72 €

Firmas.

Nº 180.933

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: CENTRO DE RECEPCIÓN Y RECICLAJE DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA (URBASER) ANTES CESPA CONTEN SA

Expediente: 11/01/0288/2024

Fecha: 18/11/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: CARLOS RODERO GINES
Código 11003691012003.

Visto el texto del Acta de Acuerdo sobre modificación de convenio colectivo de la empresa CENTRO DE RECEPCIÓN Y RECICLAJE DEL PUERTO DE SANTA MARÍA URBASER, suscrito por las partes el día 128 de octubre 2024, y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 7 de noviembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías,

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo sobre modificación de convenio colectivo de la empresa CENTRO DE RECEPCIÓN Y RECICLAJE DEL PUERTO DE SANTA MARÍA URBASER, 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 15 de noviembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

Art. 3 Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, por lo que tendrá una duración inicial de cinco años (01/01/2022 – 31/12/2026), prorrogándose tácitamente por períodos anuales a no ser que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de dos meses.

La regularización de las tablas para el incremento salarial del año 2022, se llevarán a efecto en la nómina del mes siguiente a la firma del presente convenio.

Art. 7 Revisión Económica del Convenio.-

Para los años de vigencia del convenio los incrementos salariales se aplicarán a todos los conceptos salariales los siguientes incrementos, siendo fijados en las tablas anexas al convenio:

- 2022: se establece un incremento salarial del..... 3,5%.
- 2023: se establece un incremento salarial del..... 3%.
- 2024: se establece un incremento salarial del2,5%.
- 2025: se establece un incremento salarial del2%.
- 2026: se establece un incremento salarial de..... 1,2%.

Art. 11 Seguro de vida.-

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará hasta la finalización de su contrato, en los términos y condiciones establecidos, de un seguro de vida, que será contratado con una Cía. de Seguros, por las siguientes cuantías y riesgos, corriendo la empresa con los gastos que ello conlleva:

RIESGO	2022	2023	2024	2025	2026
Fallecimiento	10.200,00 €	10.455,00 €	10.716,38 €	10.930,71 €	11.149,32 €
Invalidez Permanente Absoluta	16.320,00 €	16.728,00 €	17.146,20 €	17.489,12 €	17.838,91 €
Muerte por accidente laboral	16.320,00 €	16.728,00 €	17.146,20 €	17.489,12 €	17.838,91 €
Muerte por accidente de circulación	16.320,00 €	16.728,00 €	17.146,20 €	17.489,12 €	17.838,91 €

Este Seguro de Vida entrará en vigor una vez se firme el convenio y se haya contratado con la compañía correspondiente y, respetando las cuantías que para cada uno de los riesgos se establecen, se actuará de acuerdo con las disposiciones que se establezcan en la Póliza. La Empresa deberá contratar el Seguro de Vida con la Cía. que considere oportuno en un plazo no superior a los tres meses.

Art. 23 Jornadas especiales.-

Como consecuencia de las características de los servicios que se prestan, se contempla además de la jornada normal de trabajo los siguientes tipos:

- a) Jornada nocturna: Es la que se realiza entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, que se realizará de forma continuada.
- b) Jornada a turnos: Es la que periódicamente varían las horas de entrada y salida al trabajo. Estos turnos se llevarán a cabo de forma rotativa por meses, dándose a conocer el cuadrante de turnos a los trabajadores con 15 días de antelación a estos.
- c) Jornadas en festivos y domingos: Es la que incluye festivos intersemanales o, en su caso, de descanso semanal que tendrá la misma consideración que las anteriores. La retribución de dichos días será la establecida en el anexo I.

No será de aplicación lo estipulado en el párrafo anterior al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente los festivos, descansando otro día de la semana.

La empresa, siempre que el servicio así lo permita, organizará el trabajo de los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero de forma tal que se consiga la menor dotación de personal, siendo el objetivo que en dichos días no sea imprescindible la actividad laboral en el Centro de Trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre se declaran festivos.

Respecto de la jornada del día 5 de enero, la empresa procederá a la organización del servicio, de manera que, si por mayoría el turno de tarde o el de noche decide no trabajar ese día, la empresa ofrecerá a los trabajadores una fecha alternativa para recuperar esa jornada de trabajo.

Art. 24 Permisos.-

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio, ya sea civil o religioso, o registro de pareja de hecho. Cuando la boda se celebre dentro del período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas. Para que la interrupción sea efectiva el trabajador deberá comunicarlo a la empresa con diez días de antelación a la fecha de la boda.
- b) Tres días por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho e hijos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- c) 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.
- d) Un día laborable por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Dos días de asuntos propios. La solicitud para esta licencia deberá comunicarse a la empresa con al menos 48 horas de antelación, no podrán coincidir más de 2 trabajadores en los mismos días y no se podrá añadir a los periodos de vacaciones. A partir de la puesta en marcha de la nueva licitación, los días de asuntos propios se verán incrementados en un 1 día (3 días de asuntos propios).
- g) Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo. Los trabajadores que tengan la antigüedad exigida por ley para solicitar la excedencia voluntaria, tendrán derecho a una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por un período mínimo de un año y máximo de dos años, pudiendo disfrutar dicha excedencia hasta un máximo de cinco trabajadores de plantilla a la vez.
- h) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejecutado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Se considera festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres. No obstante, si dicha festividad cayera en domingo, será traspasada al lunes.

Art. 32 Complementos al puesto de trabajo.-

Mediante este tipo de complementos se valora la actividad inherente a cada puesto de trabajo incluyéndose, en su caso, la mayor responsabilidad de los empleados que tienen bajo su mando a otros empleados o equipos. Su importe queda determinado en función de la aplicación de la tabla de conceptos salariales.

a) Complemento de toxicidad, penosidad o peligrosidad.-

La empresa vigilará la salud laboral en la misma para evitar, en lo posible, los peligros para los trabajadores a su servicio.

Este complemento trata de compensar aquellos puestos de trabajo que resulten excepcionalmente penosos o tóxicos o bien presenten una marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria.

Se establece una bonificación sobre el salario base del 20% para todas las categorías de Encargado General, Encargado, Administración, Monitor, Conductor, Jefe de Equipo y Peón Especialista. A partir del año 2023, la bonificación será del 22,5%, y a partir de 2024 del 25%.

b) Complemento por asistencia.-

Para incentivar la asistencia al trabajo se establece un complemento por día realmente trabajado. La cuantía de este viene determinado en las tablas anexas. Las únicas ausencias que se computarán como asistencia al trabajo son las derivadas de baja por Accidente Laboral y vacaciones, abonándose estas conforme a los días laborables que exista en el periodo correspondiente.

c) Complemento por responsabilidad y actividad.-

Compensa este complemento la especial responsabilidad que tienen los puestos de trabajo así como la actividad que tiene la persona adscrita a los mismos para el desempeño de sus funciones, atendiendo a las características de servicio público que presta la empresa.

d) Complemento de nocturnidad.-

Cubre las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. El importe de este complemento será del 25% sobre el salario base.

Para el servicio específico de retirada nocturna de cartón, si por causa de que la organización del mismo así lo precisara, tuviera una hora de comienzo anterior a las 19:00 horas, se considerará a los efectos del abono del presente complemento como una jornada nocturna completa siempre que la misma sea de las 19:00 horas en adelante. En caso de que tenga una hora de comienzo anterior a las 19:00 horas se abonará el complemento por cada hora que se desarrolle con posterioridad a las 22:00 horas.

Igualmente, y para el mismo servicio descrito anteriormente, si la jornada terminara antes de las 8:00 horas se considerara como jornada nocturna completa. Caso de terminar con posterioridad a las 8:00 horas se abonara el complemento de nocturnidad sólo a aquellas horas que se realicen dentro del horario nocturno.

e) Plus Absentismo.-

Siendo considerada la productividad un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, las partes firmantes acuerdan a partir del 2022, la creación de un plus denominado PLUS ABSENTISMO, el cual se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. De modo que aquellos trabajadores cuyo absentismo sea inferior al 5%, percibirán en un pago único no consolidable, la cantidad de 150€ brutos, siendo por tanto pagadero junto con la mensualidad de diciembre.

Para el año 2023 la cuantía será de 200€, en 2024 de 350€, en 2025 500€ y en 2026 de 600€.

Será considerado como absentismo a los términos de éste plus, cualquier falta al trabajo derivada de incapacidad temporal por contingencias comunes. Igualmente aquellas personas trabajadoras que no falten a su puesto de trabajo ningún día en el año, verán incrementado en el año posterior el número de días de vacaciones establecido en el Art. 25 en un día, máximo 32 naturales en total, retrotrayéndose nuevamente el citado día, a 31 días, en caso de que falte algún día a su puesto de trabajo.

Art. 43 Retirada del carné de conducir.-

Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización –el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado– y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente por la Autoridad Gubernativa o Judicial correspondiente, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, la empresa ofrecerá una reubicar a la persona trabajadora en otro puesto de trabajo acorde con sus aptitudes mientras dure la privación del permiso de conducir, percibiendo la remuneración correspondiente al nuevo puesto a ocupar, con la excepción de que el permiso le haya sido retirado por conducir bajo influencia de bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes o cualquier tipo de drogas en cuyo caso no tendrá ninguna obligación de ofrecerle otro puesto de trabajo.

Disposición Transitoria Primera.-

Para el año 2025, se pacta el abono de una paga única no consolidable por dicha anualidad, siendo abonada proporcionalmente al personal con la modalidad de contrato indefinido en la mensualidad de enero de 2025, percibiéndose igualmente por el resto de contrataciones proporcionalmente al tiempo trabajado en su liquidación pertinente.

Dicha paga será la establecida por los siguientes importes:

2025	
CATEGORIA	PAGA NO CONSOLIDABLE
TÉCNICO AYUDANTE	542,68 €
OFICIAL 1ª. ADMON.	524,52 €
ENCARGADO GRAL.	664,02 €
ENCARGADO	542,68 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	542,68 €
CONDUCTOR	506,30 €
SUPERVISOR PLANTA	494,53 €
JEFE EQUIPO	462,65 €
MAQUINISTA	473,66 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	453,85 €
PEÓN ESPECIALISTA	437,57 €

Igualmente, para el año 2026, se pacta el abono de otra paga no consolidable para dicha anualidad, siendo abonada proporcionalmente al personal con la modalidad de contrato indefinido en la mensualidad de enero de 2026, percibiéndose igualmente por el resto de contrataciones proporcionalmente al tiempo trabajado en su liquidación pertinente.

Dicha paga será la establecida por los siguientes importes:

2026	
CATEGORIA	PAGA NO CONSOLIDABLE
TÉCNICO AYUDANTE	553,53 €
OFICIAL 1ª. ADMON.	535,01 €
ENCARGADO GRAL.	677,30 €
ENCARGADO	553,53 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	553,53 €
CONDUCTOR	516,43 €
SUPERVISOR PLANTA	504,42 €
JEFE EQUIPO	471,90 €
MAQUINISTA	483,13 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	462,92 €
PEÓN ESPECIALISTA	446,32 €

Disposición Transitoria Segunda.-

Para el caso que con fecha 30 de junio de 2026 no fuera adjudicado el nuevo concurso, a partir del 1 de julio de 2026 se procederá al incremento adicional de las tablas salariales vigentes en ese momento en un 1% consolidable.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES.

TABLAS SALARIALES 2022

CATEGORIA	SALARIO BASE	(1)	PLUS TOXICO	PLUS ASISTENCIA	(2)
TÉCNICO AYUDANTE	1.012,81 €	404,33 €	202,56 €	3,88 €	3,09 €
OFICIAL 1ª. ADMON.	1.012,81 €	404,33 €	202,56 €	3,88 €	3,09 €
ENCARGADO GRAL.	1.189,67 €	589,76 €	237,93 €	3,88 €	3,09 €
ENCARGADO	1.012,81 €	404,33 €	202,56 €	3,88 €	3,09 €

CATEGORIA	SALARIO BASE	(1)	PLUS TOXICO	PLUS ASISTENCIA	(2)
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.012,81 €	404,33 €	202,56 €	3,88 €	3,09 €
CONDUCTOR	1.012,81 €	219,67 €	202,56 €	3,88 €	3,09 €
SUPERVISOR PLANTA	1.012,81 €	219,67 €	202,56 €	3,88 €	3,09 €
JEFE EQUIPO	1.012,81 €	97,37 €	202,56 €	3,88 €	3,09 €
MAQUINISTA	1.012,81 €	97,37 €	202,56 €	3,88 €	3,09 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	991,48 €	97,37 €	198,30 €	3,88 €	3,09 €
PEÓN ESPECIALISTA	944,27 €	109,70 €	188,85 €	3,88 €	3,09 €

(1) COMPLEMENTO ACTIVIDAD (2) PLUS TRANSPORTE

CATEGORÍA	FESTIVO	HORAS EXTRAS
CONDUCTOR	147,65 €	18,42 €
SUPERVISOR PLANTA	147,65 €	18,42 €
JEFE EQUIPO	147,65 €	18,42 €
MAQUINISTA	147,65 €	18,42 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	135,53 €	16,90 €
PEÓN ESPECIALISTA	129,08 €	16,09 €

TABLAS SALARIALES 2023

CATEGORIA	SALARIO BASE	(1)	PLUS TOXICO	PLUS ASISTENCIA	(2)
TÉCNICO AYUDANTE	1.043,19 €	416,46 €	234,72 €	4,00 €	3,18 €
OFICIAL 1ª. ADMON.	1.043,19 €	416,46 €	234,72 €	4,00 €	3,18 €
ENCARGADO GRAL.	1.225,36 €	607,45 €	275,71 €	4,00 €	3,18 €
ENCARGADO	1.043,19 €	416,46 €	234,72 €	4,00 €	3,18 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.043,19 €	416,46 €	234,72 €	4,00 €	3,18 €
CONDUCTOR	1.043,19 €	226,26 €	234,72 €	4,00 €	3,18 €
SUPERVISOR PLANTA	1.043,19 €	226,26 €	234,72 €	4,00 €	3,18 €
JEFE EQUIPO	1.043,19 €	100,29 €	234,72 €	4,00 €	3,18 €
MAQUINISTA	1.043,19 €	100,29 €	234,72 €	4,00 €	3,18 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	1.021,22 €	100,29 €	229,78 €	4,00 €	3,18 €
PEÓN ESPECIALISTA	972,60 €	112,99 €	218,83 €	4,00 €	3,18 €

(1) COMPLEMENTO ACTIVIDAD (2) PLUS TRANSPORTE

CATEGORÍA	FESTIVO	HORAS EXTRAS
CONDUCTOR	152,08 €	18,97 €
SUPERVISOR PLANTA	152,08 €	18,42 €
JEFE EQUIPO	152,08 €	18,42 €
MAQUINISTA	152,08 €	18,42 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	139,60 €	16,90 €
PEÓN ESPECIALISTA	132,95 €	16,09 €

TABLAS SALARIALES 2024

CATEGORIA	SALARIO BASE	(1)	PLUS TOXICO	PLUS ASISTENCIA	(2)
TÉCNICO AYUDANTE	1.069,27 €	426,87 €	267,32 €	4,10 €	3,26 €
OFICIAL 1ª. ADMON.	1.069,27 €	426,87 €	267,32 €	4,10 €	3,26 €
ENCARGADO GRAL.	1.255,99 €	622,64 €	314,00 €	4,10 €	3,26 €
ENCARGADO	1.069,27 €	426,87 €	267,32 €	4,10 €	3,26 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.069,27 €	426,87 €	267,32 €	4,10 €	3,26 €
CONDUCTOR	1.069,27 €	231,92 €	267,32 €	4,10 €	3,26 €
SUPERVISOR PLANTA	1.069,27 €	231,92 €	267,32 €	4,10 €	3,26 €
JEFE EQUIPO	1.069,27 €	102,80 €	267,32 €	4,10 €	3,26 €
MAQUINISTA	1.069,27 €	102,80 €	267,32 €	4,10 €	3,26 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	1.046,76 €	102,80 €	261,69 €	4,10 €	3,26 €
PEÓN ESPECIALISTA	996,91 €	115,82 €	249,23 €	4,10 €	3,26 €

(1) COMPLEMENTO ACTIVIDAD (2) PLUS TRANSPORTE

CATEGORÍA	FESTIVO	HORAS EXTRAS
CONDUCTOR	155,88 €	19,45 €
SUPERVISOR PLANTA	155,88 €	18,88 €
JEFE EQUIPO	155,88 €	18,88 €

CATEGORÍA	FESTIVO	HORAS EXTRAS
MAQUINISTA	155,88 €	18,88 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	143,09 €	17,32 €
PEÓN ESPECIALISTA	136,28 €	16,49 €

TABLAS SALARIALES 2025

CATEGORIA	SALARIO BASE	(1)	PLUS TOXICO	PLUS ASISTENCIA	(2)
TÉCNICO AYUDANTE	1.090,66€	435,41€	272,67€	4,18 €	3,33 €
OFICIAL 1ª. ADMON.	1.090,66€	435,41€	272,67€	4,18 €	3,33 €
ENCARGADO GRAL.	1.281,11€	635,09€	320,28€	4,18 €	3,33 €
ENCARGADO	1.090,66€	435,41€	272,67€	4,18 €	3,33 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.090,66€	435,41€	272,67€	4,18 €	3,33 €
CONDUCTOR	1.090,66€	236,55€	272,67€	4,18 €	3,33 €
SUPERVISOR PLANTA	1.090,66€	236,55€	272,67€	4,18 €	3,33 €
JEFE EQUIPO	1.090,66€	104,86€	272,67€	4,18 €	3,33 €
MAQUINISTA	1.090,66€	104,86€	272,67€	4,18 €	3,33 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	1.067,69€	104,86€	266,92€	4,18 €	3,33 €
PEÓN ESPECIALISTA	1.016,85€	118,13€	254,21€	4,18 €	3,33 €

(1) COMPLEMENTO ACTIVIDAD (2) PLUS TRANSPORTE

CATEGORÍA	FESTIVO	HORAS EXTRAS
CONDUCTOR	159,00 €	19,83 €
SUPERVISOR PLANTA	159,00 €	19,26 €
JEFE EQUIPO	159,00 €	19,26 €
MAQUINISTA	159,00 €	19,26 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	145,94 €	17,67 €
PEÓN ESPECIALISTA	139,00 €	16,82 €

TABLAS SALARIALES 2026

CATEGORIA	SALARIO BASE	(1)	PLUS TOXICO	PLUS ASISTENCIA	(2)
TÉCNICO AYUDANTE	1.112,48€	444,12€	278,12€	4,26 €	3,39 €
OFICIAL 1ª. ADMON.	1.112,48€	444,12€	278,12€	4,26 €	3,39 €
ENCARGADO GRAL.	1.306,73€	647,79€	326,68€	4,26 €	3,39 €
ENCARGADO	1.112,48€	444,12€	278,12€	4,26 €	3,39 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.112,48€	444,12€	278,12€	4,26 €	3,39 €
CONDUCTOR	1.112,48€	241,28€	278,12€	4,26 €	3,39 €
SUPERVISOR PLANTA	1.112,48€	241,28€	278,12€	4,26 €	3,39 €
JEFE EQUIPO	1.112,48€	106,96€	278,12€	4,26 €	3,39 €
MAQUINISTA	1.112,48€	106,96€	278,12€	4,26 €	3,39 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	1.089,04€	106,96€	272,26€	4,26 €	3,39 €
PEÓN ESPECIALISTA	1.037,19€	120,50€	259,30€	4,26 €	3,39 €

(1) COMPLEMENTO ACTIVIDAD (2) PLUS TRANSPORTE

CATEGORÍA	FESTIVO	HORAS EXTRAS
CONDUCTOR	162,18 €	20,23 €
SUPERVISOR PLANTA	162,18 €	20,23 €
JEFE EQUIPO	162,18 €	20,23 €
MAQUINISTA	162,18 €	20,23 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	148,86 €	18,56 €
PEÓN ESPECIALISTA	141,78 €	17,67 €

Firmas.

Nº 181.166

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO:

CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERIA DE CADIZ

Expediente: 11/01/0275/2024

Fecha: 18/11/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUÁREZ OCAÑA

Código 11000065011981.

Visto el texto del Acta de Acuerdo de la Comisión Paritaria relativo a la interpretación del art.42 del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA

DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, aprobado el 10-10-2024 y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 22-10-2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acta de Acuerdo de la Comisión Paritaria relativo a la interpretación del art. 42 del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, aprobado el 10-10-2024, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose a la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 18 de noviembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, DANIEL SÁNCHEZ ROMAN. Firmado.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CÁDIZ

Por la parte Empresarial:

HO.RE.CA

D. Alfonso Jiménez Mateo

D. Jaime Suárez Ocaña

Dª. Susana Jiménez Mateo

D. José María Rosso López

Por la Representación Social:

(CCOO)

D. Clemente Martín Sánchez

Dª Josefa Pan Afanador

D. Miguel Ángel González Bermejo

(UGT)

Dª. Juana Bernal Sánchez Romero

Asesora CCOO

Dª. Maite López Manzano

UGT

D. Matías Agrafojo Martínez

En la ciudad de Cádiz, siendo las 11:00 horas del día 10 de octubre de 2024, se reúnen en los locales de CCOO, las personas relacionadas al margen como componentes de la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Hostelería, con objeto de tratar la consulta presentada ante dicha Comisión:

“Art. 42 La cuestión es, si a un trabajador/a que causa baja en la empresa por jubilación ordinaria, es decir, a la edad de cumplir los 65 años, no antes, le pertenece esta indemnización.”

La parte empresarial y la parte social, tras un cambio de impresiones, toman la palabra y exponen, conjuntamente, que este premio sustituía a una indemnización por “pre” jubilación. Para evitar problemas jurídicos con la nomenclatura, e intentar no tener que externalizarlo como planes de pensiones (con distinto éxito), se modificó y se redactó y denominó de la manera actual.

Es un premio que busca incentivar el rejuvenecimiento de la plantilla. Por tanto, es un premio que se paga a las personas que se jubilan ANTES de la edad. Como quiera que pueden perder algo de pensión, se les incentiva, con esta indemnización compensatoria.

Por tanto, si se jubilan con la edad reglamentaria, NO PROCEDE EL PREMIO.

Con los años, todo se ha ido desvirtuando, y antes, se entendía que se podían jubilar un año antes o más, por lo que el premio tenía un sentido de compensación.

Ahora la redacción es jubilarse antes, pero no concreta cuánto tiempo antes. Por lo que una persona que se jubilara antes de su edad reglamentaria podría reclamar el premio. En realidad, no suele ocurrir porque cualquier periodo antes de la edad, suponer una penalización en la pensión “de por vida”.

Pero, en cualquier caso, nuestra interpretación es que, si se jubila con la edad de su jubilación legalmente establecida, no procede premio ni indemnización alguna vía artículo 42.

Se da por terminada la reunión CON AVENENCIA.

Igualmente se acuerda por los miembros de la Comisión Paritaria legitimar a Jaime Suarez, como la persona designada para remitir las Actas a las partes interesadas que realizan las consultas y llevar a cabo el Registro de las Actas de las reuniones de esta Comisión, a través de los medios telemáticos, conforme a lo establecido en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Y no habiendo más temas que tratar, las representaciones comparecientes firman la presente Acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento. Nº 181.168

CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS CADIZ

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA PARA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y DE CONSTRUCCIÓN Y AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA

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

Peticionario: Renovalia Guadiana, S.L.U. (CIF: B02615987)

Domicilio: C/ María de Molina, nº 54, Planta 9, 28006, Madrid

Término municipal afectado: Puerto de Santa María (Cádiz)

Finalidad de la instalación: Generación de energía renovable mediante tecnología solar fotovoltaica e infraestructuras de evacuación de parques de generación de energía renovable mediante tecnología solar fotovoltaica.

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Planta Solar FV "GUADIANA"(AT-15324/22)

• Potencia de módulos FV (pico):	50.862 MWp
• Potencia Instalada (inversores):	49,35 MW
• Capacidad de Acceso:	45 MW

Generador Fotovoltaico

• Número de módulos y potencia: 86.944 módulos de potencia 585Wp cada uno.

• Tipo de seguidores fotovoltaicos:

- Seguidores horizontales 1V configuración 1x26 436 unidades

- Seguidores horizontales 1V configuración 2x26 1454 unidades

• Agrupados en:

- 5 inversores de 4.200 kVA

- 7 inversores de 3.150 kVA

- 3 inversores de 2.100 kVA

Centros de Transformación/Potencia

• 13 Centros de Transformación,

- 3 de ellos, CT-6, CT-10 Y CT-13, conformados cada uno por 1 transformador de 2.100 KWp y 1 inversor de 2.100 KW

- 4 de ellos, CT-1, CT-7, CT-11 Y CT-12, conformados cada uno por 1 transformador de 3.150 KWp y 1 inversor de 3.150 KW

- 4 de ellos, CT-2, CT-4, CT-8 Y CT-9, conformados cada uno por 1 transformador de 4.200 KWp y 1 inversor de 4.200 KW

- 1 de ellos, CT-5, conformado por 2 transformadores de 3.150 KWp y 2 inversores de 3.150 KW

- 1 de ellos, CT-3, conformado por 2 transformadores, uno de 3.150 KWp y otro de 4.200 KWp, y 2 inversores, uno de 3.150 KW y uno de 4.200 KW.

Red de Media Tensión desde Centros de Transformación hasta subestación elevadora

Circuito de interconexión en MT desde la salida de los CT hasta la subestación elevadora "JEREZ" 66/30kV. Su secuencia de conexionado, longitudes y características del conductor los siguientes:

LSMT 6:	
• Origen:	CT-9, CT-12, CT-13
• Final:	SET JEREZ
• Subterráneo	
• Características del cable:	RHZ1 OL 18/30kV 3x240mm2 Al+H25 – L: 1.182 m

Infraestructuras de evacuación.

Subestación elevadora SET "JEREZ" 66/30 kV

• Término Municipal afectado: Puerto de Santa María(Cádiz).

• Tipo: Trifásico Intemperie.

• Transformador 66/30 kV 50 MVA

• Potencia 50/60 MVA,

• Relación de transformación 66+5x1.064 – 6x1.064 / 30 kV

• Refrigeración: ONAN/ ONAF.

• Grupo de conexión YNd11.

• Finalidad: Definir la infraestructura que permita el establecimiento y el funcionamiento de la transformación y elevación de energía producida por Planta Solar FV "GUADIANA" .

Línea de evacuación LSAT 66kV SET JEREZ-SET VALDELAGRANA

• Término Municipal afectado:	El Puerto de Santa María(Cádiz).
• Número de circuitos:	1
• Número de conductores por fase:	1
• Línea subterránea desde SET JEREZ a SET VALDELAGRANA:	
• Tipo:	Corriente alterna trifásica
• Tensión nominal:	66 kV
• Longitud:	15.810,13 m
• Tipo Conductor:	
- Sección:	500 mm ²
- Material:	aluminio
- Aislamiento:	XLPE
• Cable fibra óptica OSGZ1, 48 fibras	

Vías pecuarias afectadas

Vía Pecuaria afectada	Término municipal
Cordel de Puerto Real	El Puerto de Santa Maria
Colada del Cementerio	El Puerto de Santa Maria
Cañada del Verdugo	El Puerto de Santa Maria
Vereda de Villarana	El Puerto de Santa Maria
Vereda de la Doctora	El Puerto de Santa Maria
Cañada del Hato de la Carne al Termino de Jerez o del Canuto	El Puerto de Santa Maria

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en el Servicio de Energía de esta Delegación Territorial, sito en Calle Fernando el Católico, 3, Edificio Junta de Andalucía, 11004, Cádiz, y formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de TREINTA DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 13.1.e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, procede la publicación del presente trámite de información pública en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía, donde podrá accederse a la documentación presentada para su examen, y por el mismo período a través del siguiente enlace buscando por el número de expediente: <https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos.html>

Catorce de noviembre de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL.MARÍA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado. Nº 183.762

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA

ANUNCIO

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS Nº 34/2024

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 169.3 del R.D.L. 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al que se remite el artículo 177.2 de la misma Ley y artículo 20.3 en relación con el 38.2 del Real Decreto 500/1.990 de 20 de Abril.

Se hace público, para general conocimiento que esta Corporación en sesión plenaria celebrada el día 11 de octubre de 2024, adoptó acuerdo inicial que ha resultado definitivo, al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, de aprobar el expediente de Modificación de Créditos nº 34/2024, que afecta al vigente presupuesto de esta Corporación.

Las aplicaciones que deben incrementarse en el Presupuesto municipal para hacer frente a los referidos gastos son las siguientes:

SUPLEMENTOS EN APLICACIONES DE GASTOS

Aplicación		Descripción	Crédito total consignado	Sup. Créd	Crédito final
Progr.	Econ.				
164	622	TRABAJOS CONSTRUCCIÓN EN CEMENTERIO MUNICIPAL	22.000,00	11.673,97	33.673,97
		TOTAL	22.000,00	11.673,97	33.673,97

Esta modificación se financia mediante operación de crédito, en los siguientes términos:

SUPLEMENTOS EN CONCEPTO DE INGRESOS

Aplicación		Descripción	Crédito total consignado	Bajas Créd	Crédito final
Progr.	Econ.				
911.01		FONDO FINANCIACIÓN PAGO PROVEEDORES	0,00 MD/33 243.058,51	11.673,97	254.732,48
		TOTAL	243.058,51	11.673,97	254.732,48

Publíquese igualmente en la página web municipal.

Paterna de Rivera, a 18 de noviembre de 2024. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.: ANDRÉS CLAVIJO ORTIZ.

Nº 180.632

AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA

ANUNCIO

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS Nº 32/2024

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 169.3 del R.D.L. 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al que se remite el artículo 177.2 de la misma Ley y artículo 20.3 en relación con el 38.2 del Real Decreto 500/1.990 de 20 de Abril.

Se hace público, para general conocimiento que esta Corporación en sesión plenaria celebrada el día 11 de octubre de 2024, adoptó acuerdo inicial que ha resultado definitivo, al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, de aprobar el expediente de Modificación de Créditos nº 32/2024, que afecta al vigente presupuesto de esta Corporación.

Las aplicaciones que deben incrementarse en el Presupuesto municipal para hacer frente a los referidos gastos son las siguientes:

PRESUPUESTO DE GASTOS

Aplicación		Descripción	Crédito total consignado	Sup. Créd	Crédito final
Progr.	Econ.				
338	22609	Festejos	75.000,00	20.000,00	95.000,00
338	22799	Otros trabajos realizados por otras empresas	64.555,00	40.000,00	104.555,00
		TOTAL	139.555,00	60.000,00	199.555,00

2.º FINANCIACIÓN

Esta modificación se financia mediante bajas de créditos de otras aplicaciones, en los siguientes términos:

BAJAS EN APLICACIONES DE GASTOS

Aplicación		Descripción	Crédito total consignado	Bajas Créd	Crédito final
Progr.	Econ.				
920	12000	Sueldos del Grupo A1	34.265,92	22.000,00	12.265,92
920	12100	Complemento de Destino	131.446,56	38.000,00	93.446,56
		TOTAL	165.712,48	60.000,00	105.712,48

Publíquese igualmente en la página web municipal.

Paterna de Rivera, a 19 de noviembre de 2024. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.: ANDRÉS CLAVIJO ORTIZ.

Nº 180.644

AYUNTAMIENTO DE GRAZALEMA

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el 14 de noviembre de 2024, aprobó inicialmente la Ordenanza reguladora de la ocupación de terrenos de uso público con mesas y sillas y otros elementos análogos con finalidad lucrativa. De conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas. Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento. En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación de la mencionada Ordenanza.

En Grazalema (Cádiz), a 18/11/24. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.: Carlos Javier García Ramírez. Firmado.

Nº 180.750

AYUNTAMIENTO DE PRADO DEL REY

Decreto 2024-1459 de 19 de noviembre de 2024 por el se regula la convocatoria y bases reguladoras del V Concurso de Mielés BDNS (Identif.): 797849.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/797849>).

Primero. Beneficiarios.

El concurso se dirige a explotaciones apícolas registradas.

Segundo. Objeto.

Promocionar la miel y la calidad de este producto natural.

Tercero. Requisitos.

1. Cumplir las normas de esta Convocatoria.

2. Podrán participar apicultores individuales o asociados provistos de código de explotación con mieles de abejas (Apis mellifera) que cumplan con la Norma de calidad relativa a la miel vigente y que hayan enviado su documentación para ser recibida antes del 22 de noviembre de 2024 a las 13:00h. (Fecha límite de recepción).

3. De cada muestra participante de miel se enviarán dos tarros de 500 g.

4. La miel deberá ser de origen España 100% y haber sido recogida en la última campaña.

5. Los envases deberán ser de vidrio. Uno de ellos sin ningún tipo de identificación del productor (será con el que trabaje el jurado) y otro etiquetado (este se expondrá durante la Feria).

6. Si se envía más de una miel, los frascos deberán ser rotulados con números que corresponda a las referencias de los tipos de mieles consignadas en los datos. Deberá hacerlo con rotulador indeleble o etiqueta.

Cuarto. Cuantía.

Se otorgará un premio a cada una de las siguientes categorías:

1. Mielés claras. Hasta 40 mm Pfund.

2. Mielés ámbar. Desde 40,1 a 79,9 mm Pfund.

3. Mielés oscuras. Desde 80 mm Pfund.

Los premios consistirán en placa y certificado que acrediten el premio para cada categoría.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

Hasta el 22 de noviembre de 2024.

Sexto. Otros datos.

El productor puede especificar en qué categoría desea que participe su miel; la categorización final será responsabilidad de los organizadores.

Para una mayor información pueden consultar las Bases en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Prado del Rey.- <https://pradodelrey.sedelectronica.es>

Prado del Rey, 19 de noviembre de 2024. María Vanesa Beltrán Morales, Alcaldesa del Ayuntamiento de Prado del Rey.

Nº 181.133

AYUNTAMIENTO DE ALCALA DE LOS GAZULES

ANUNCIO

Resolución de Alcaldía n.º 2024-2227, de fecha 15 de noviembre de 2024, del Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules por la que se aprueba la Lista definitiva admitidos plazas Policías y excluidos y fecha y lugar de realización del primer ejercicio y nombramiento Tribunal de la convocatoria de tres plazas del Cuerpo de la Policía Local del Municipio de Alcalá de los Gazules. del tenor literal siguiente:

“RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA APROBANDO LA LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS EN LA CONVOCATORIA Y SELECCION DE TRES PLAZAS DE POLICIAS

A la vista de los siguientes antecedentes:

Documento	Fecha/N.º	Observaciones
Propuesta del Servicio	09/05/2024	
Informe Jurídico	17/05/2024	
Bases que han de regir la Convocatoria	07/06/2024	
Informe-Propuesta de Resolución	04/06/2024	
Informe de Fiscalización	07/06/2024	
Resolución de Alcaldía aprobando la Convocatoria y las Bases	07/06/2024	
Anuncio BOP	18/06/2024	
Anuncio BOJA	22/07/2024	
Anuncio BOE	31/07/2024	

En virtud de los artículos 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local,

Expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión para las pruebas de selección de personal para cubrir en propiedad las plazas siguientes:

RESUELVO

PRIMERO. Estimar las siguientes alegaciones:

Nombre
ALBA BLANCO CARVAJAL
ALEJANDRO GARCIA SANCHEZ
ALEX MARTÍN RODRIGUEZ
ALVARO LANDE ROSADO
ANA GARCIA JAEN
ANA MARIA GUERRERO CABEZA
ANGEL DE LA TORRE ESPINOSA
ANGEL MARIN FERNANDEZ
ANTONIO CLAJER DORANTES
ANTONIO CONTRERAS GONZALEZ
BORJA DOMINGUEZ RODRIGUEZ
CARLA CORDERO PUYANA
CARLOS RUANO ENRIQUEZ
DAVID GALLARDO GARCIA
DAVID RODRIGUEZ PEREZ
DIEGO SANCHEZ JARILLO
EDUARDO ROMERO ESCAÑO
FRANCISCO COLLADO ROMAN
GONZALO AGUILAR BENITEZ
JESUS GALVEZ GONZALEZ
JOSÉ FERNANDEZ PRIETO
JOSE LUIS LLANERO VACAS
JUAN GUERRERO BOLAÑOS
JUAN MANUEL AGUILAR MORENO
LAURA GOMEZ LIZO
MIGUEL MALIA TORREJON
MIRIAM VEGA MOYA
PAULA BELLIDO HERRERA
RAFAEL PEREZ DIAZ
SAMUEL FERNANDEZ GALLEGO
TOMAS MORILLO NARANJO

SEGUNDO. Desestimar las siguientes alegaciones:

TERCERO. Aprobar de forma definitiva la siguiente relación de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria referenciada:

RELACIÓN DE ASPIRANTES ADMITIDOS:

Nº de identificación fiscal	Nombre
20.....	AARON CHACON DOMINGUEZ
49.....	ABRAHAM SEVILLANO FERNANDEZ
15.....	ADAN CHACON DOMINGUEZ
78.....	ADRIAN ARIAS LOBO
77.....	ADRIAN FERNANDEZ TORRES
49.....	ADRIAN JOSE BENITEZ SANCHEZ
32.....	ADRIAN PALACIOS TOCÓN
17.....	ADRIAN RODRIGUEZ BLANCO
76.....	ALBA BLANCO CARVAJAL
48.....	ALBERTO CASTELLANO RAMOS
25.....	ALBERTO JOSE CHACON BENITEZ
53.....	ALBERTO LOPEZ ARENAS
31.....	ALEJANDRO ARMARIO RICHARTE
30.....	ALEJANDRO BARRANCO RIOS
53.....	ALEJANDRO DEL POZO MARTINEZ
47.....	ALEJANDRO DURAN ROMERO
43.....	ALEJANDRO GOMEZ CARBONELL
15.....	ALEJANDRO GARCIA SANCHEZ
75.....	ALEJANDRO MONTILLA AGUILAR
20.....	ALEXANDRA SOLIS MIRANDA
70.....	ALEX MARTÍN RODRIGUEZ
77.....	ALFREDO CABALLERO ARROYO
09.....	ALVARO HERRERA GIL
77.....	ALVARO LANDE ROSADO
49.....	ALVARO MORA PALACIOS
75.....	ALVARO SANCHEZ ZARZUELA
49.....	ALVARO ZAMORANO BEJAR

Nº de identificación fiscal	Nombre
53.....	ANA ESTRELLA GARCIA DE CASTRO AGREDANO
15.....	ANA GARCIA JAEN
72.....	ANA ISABEL GARCIA GONZALEZ
75.....	ANA MARIA GUERRERO CABEZA
49.....	ANA RUIZ-MATEOS ESCOBAR
48.....	ANDREA JIMENEZ LOPEZ
77.....	ANDREA MARMOL CORDO
32.....	ANDRES VEGA PORRUA
44.....	ANGEL DE LA TORRE ESPINOSA
30.....	ANGEL MARIN FERNANDEZ
28.....	ANGEL PLAZUELO SEGURA
49.....	ANTONIO EMILIO ROJAS GLIWA
47.....	ANTONIO CLAJER DORANTES
30.....	ANTONIO CONTRERAS GONZALEZ
45.....	ANTONIO GOMEZ ALBA
47.....	ANTONIO JESUS HUMANES CEBALLOS
47.....	ANTONIO JESUS NIETO VEGA
30.....	ANTONIO NOGALES ROZO
28.....	ANTONIO PRADO GALBARRO
77.....	ANTONIO RODRÍGUEZ MARTOS
47.....	ARMANDO GALBAN SANCHO
77.....	BEATRIZ VILLANUEVA SANCHEZ
75.....	BELLA DE LOS ANGELES SANCHEZ SANCHEZ
76.....	BENJAMIN GAUTIER CIFREDO
20.....	BLANCA DURAN MANCHEÑO
75.....	BORJA DOMINGUEZ RODRIGUEZ
49.....	BRUNO GONZALEZ DE GREGORIO
77.....	CARLA CORDERO PUYANA
09.....	CARLOS ADRIAN GARCIA RUIZ
77.....	CARLOS DEL VALLE SANCHEZ
48.....	CARLOS DEL VALLE TINOCO
20.....	CARLOS JIMENEZ RODRIGUEZ
77.....	CARLOS MOLINA FALCON
30.....	CARLOS RIOJA HERNANDEZ
49.....	CARLOS RUANO ENRIQUEZ
77.....	CHRISTIAN MOISES MARTINEZ VILLALBA
53.....	CINTIA CABALLERO MISA
49.....	CRISTINA CEBADOR QUIROS
47.....	CRISTINA MARTIN LAY
49.....	CRISTINA MORALES BUSTILLO
44.....	CRISTINA PINEDA GONZALEZ
30.....	CRISTINA VAZQUEZ VELAZQUEZ
47.....	CRISTOBAL JESUS QUINTERO COLCHERO
47.....	CRISTOBAL LOPEZ PEREJON
44.....	DANIEL FLOR RODRIGUEZ
47.....	DANIEL LIRIA CAMPON
49.....	DANIEL LOBO BENITEZ
47.....	DANIEL POZO VAZQUEZ
06.....	DANIEL RAMIREZ GARCIA
47.....	DANIEL VIRGILIO GALLARDO RODRIGUEZ
20.....	DAVID CEBALLOS FERNANDEZ
49.....	DAVID FORNELL PERIÑAN
77.....	DAVID GALLARDO GARCIA
48.....	DAVID GARCIA ROJAS
41.....	DAVID MONTERO GARCIA
31.....	DAVID RODRIGUEZ PEREZ
49.....	DAVID ROLDAN FRANCO
28.....	DAVID SOTELO LEON
77.....	DIEGO JIMENEZ LOZANO
74.....	DIEGO SANCHEZ JARILLO
47.....	DIEGO SANCHEZ PEREZ
77.....	EDUARDO ROMERO ESCAÑO
77.....	ELENA GAMONEDA CORDERO

Nº de identificación fiscal	Nombre
26.....	ESTEFANIA MARIN GUTIERREZ
30.....	ESTEFANIA RAMIREZ VAZQUEZ
17.....	ESTELA DEL CARMEN GONZALEZ REYES
49.....	ESTRELLA ASENCIO DIAZ
77.....	FELIX ABELARDO GUERRERO RUIZ
29.....	FELIX RUIZ LOPEZ
25.....	FERNANDO GILBERTO RODRÍGUEZ ROMERO
47.....	FRANCISCO ALBERTO CRESPO MUÑOZ
77.....	FRANCISCO DAVID PEREZ GARCIA
28.....	FRANCISCO JAVIER ABAD VAZQUEZ
49.....	FRANCISCO JAVIER GARCIA VALENCIA
15.....	FRANCISCO JAVIER GOMEZ BARROSO
32.....	FRANCISCO JAVIER GONZALEZ RAMIREZ
28.....	FRANCISCO JAVIER JAPON CASTIZO
20.....	FRANCISCO JAVIER JIMENEZ GARCIA
27.....	FRANCISCO JAVIER RUEDA PORRAS
44.....	FRANCISCO JAVIER SALGUERO MENACHO
31.....	FRANCISCO JESUS MANCERA CORRALES
17.....	FRANCISCO JESUS MARTÍNEZ PRIEGO
53.....	FRANCISCO JOSE DOMINGUEZ CASTRO
47.....	FRANCISCO JOSE PARRAS BECERRA
29.....	FRANCISCO JOSE TORRANO CAMACHO
31.....	FRANCISCO MANUEL GONZALEZ RAMIREZ
23.....	FRANCISCO MANUEL RODRIGUEZ RUIZ
76.....	FRANCISCO COLLADO ROMAN
47.....	FRANCISCO SICILIA FALCON
49.....	GABRIEL ALMENGLO JIMENEZ
76.....	GERMÁN ARCO RAMOS
52.....	GONZALO AGUILAR BENITEZ
54.....	GONZALO FERNANDEZ-CANAU GOMEZ
49.....	INMACULADA ALVAREZ ALONSO
31.....	ISIDRO LOPEZ COZAR
49.....	ISMAEL CASTRO GARCIA
44.....	ISMAEL JIMENEZ LOPEZ
49.....	IVAN JIMENEZ VIDAL
24.....	IVAN MORENO ORDOÑEZ
49.....	IVAN RUIZ ARMARIO
77.....	IVÁN ORTIZ FERNÁNDEZ
78.....	JAIME DOMINGUEZ BARRIONUEVO
20.....	JAIME JIMENEZ CURADO
20.....	JAIME MORENO DE LA ORDEN
53.....	JAIME MORILLO QUINTERO
23.....	JAVIER LOPEZ LOPEZ
77.....	JAVIER SANTANA CAMPOS
15.....	JEDUA PIZARRO EXPOSITO
15.....	JESUS BENITEZ CARMONA
45.....	JESUS GALVEZ GONZALEZ
30.....	JESUS GARCIA GUERRERO
50.....	JESUS ROMERO GONZALEZ
48.....	JONATAN MENA MARIN
54.....	JONAY LIMON CANDALIJA
50.....	JORGE MARCEL FERNANDEZ AZCARRAGA
49.....	JOSE ALEJANDRO SUCINO SANCHEZ
44.....	JOSE ANGEL RODRIGUEZ SANCHEZ
53.....	JOSE ANTONIO CABO CERPA
31.....	JOSE ANTONIO LEON GARCIA
47.....	JOSE ANTONIO PARRA HERRERA
44.....	JOSE ANTONIO SANCHEZ LOPEZ
20.....	JOSE ANTONIO ÁLVAREZ LOZANO
48.....	JOSE CABRERA MUÑOZ
49.....	JOSE CARLOS VAZQUEZ LA O
54.....	JOSE FERNANDEZ PRIETO
47.....	JOSE JUAN DOBLADO JIMENEZ

Nº de identificación fiscal	Nombre
52.....	JOSE LUIS BORNES GARCIA
48.....	JOSE LUIS MATEO SANCHEZ
31.....	JOSE LUIS LLANERO VACAS
32.....	JOSE LUIS NUÑEZ DELGADO
44.....	JOSE MANUEL GILABERT DOMINGUEZ
48.....	JOSE MANUEL JIMENEZ BLANDINO
45.....	JOSE MANUEL PARRA GARRIDO
15.....	JOSE MIGUEL DIAZ REYES
01.....	JOSE PABLO VALLECILLO PEREZ
76.....	JOSE ROBERTO HITA FRAGA
49.....	JOSE TOMAS AVILA CHACON
53.....	JUAN ALBERTO MENDEZ RODRIGUEZ
48.....	JUAN ANTONIO PEÑA JIMENEZ
75.....	JUAN ANTONIO UBEDA NAVARRO
49.....	JUAN ANTONIO VEAS GARCIA
49.....	JUAN CARLOS VIDAL JIMENEZ
48.....	JUAN FRANCISCO BRENES ROBLEDO
78.....	JUAN FRANCISCO CASTILLO GIL
47.....	JUAN FRANCISCO GARCIA AIS
31.....	JUAN JESUS CUENCA LOPEZ
49.....	JUAN JESUS VILLALTA CHACON
47.....	JUAN MANUEL AGUILAR MORENO
30.....	JUAN MANUEL ZAPATA VALIENTE
31.....	JUAN RAMON SERVIAN QUINTANA
32.....	JUAN CAÑAS MUÑOZ
48.....	JUAN GUERRERO BOLAÑOS
77.....	LAURA GOMEZ LIZO
47.....	LUCIA CABALLERO PALAZON
48.....	LUIS MANUEL MUÑOZ ADAME
32.....	MAITE RAMIREZ PINO
31.....	MANUEL ALEJANDRO GALVIN FERNANDEZ
75.....	MANUEL DAVID CASERO SILVA
76.....	MANUEL DE JESUS AGUILERA MARTINEZ
49.....	MANUEL JESUS MARTIN RUIZ
49.....	MANUEL JESUS VICENTE GUERRERO
44.....	MANUEL MALIA CRESPO
49.....	MANUEL RECIO REDONDO
15.....	MANUEL RUIZ BARRAGAN
77.....	MANUEL VACA GONZALEZ
74.....	MARCOS ANTONIO ORIHUELA DURAN
32.....	MARIA ALCONCHEL DELGADO
47.....	MARIA BELEN BARCIELA TORRES
49.....	MARIA DE LA CARIDAD ROMERO MARCOS
49.....	MARIA FERREIRA FATHI
49.....	MARIA JOSE CHAVES SAUCEDO
74.....	MARIA SANCHEZ CALLE
15.....	MARIANO JIMENEZ MUÑOZ
47.....	MARINA GIL GONZALEZ
76.....	MARIO ANDREU GARCIA
49.....	MARTA CALLE DE LOS SANTOS
47.....	MAXIMINO MORENO FERNANDEZ
77.....	MIGUEL ANGEL DE LA CRUZ GUIJARRO
44.....	MIGUEL MALIA TORREJON
49.....	MIGUEL ANGEL FERNANDEZ CADENAS
29.....	MIGUEL ANGEL LASTRA GARCES
49.....	MIGUEL ANGEL RAMIREZ MARTIN
75.....	MIGUEL ANGEL RUIZ MANZORRO
75.....	MIRIAM VEGA MOYA
47.....	MOISES ALBARRAN MURIEL
47.....	MOISES MUÑOZ BAREA
15.....	NARCISO FERNANDO TIRADO VERDUN
28.....	NATALIA COBANO NAVAS
78.....	NICOLAS ANTONIO GARCIA SUAREZ CANTON

Nº de identificación fiscal	Nombre
70.....	PABLO CUMPLIDO FRANCO
75.....	PABLO MANUEL CRESPO SALCEDO
76.....	PABLO MANUEL SERRA RIVERO
76.....	PABLO MARIN BENITEZ
77.....	PABLO RUEDA CABELLO
75.....	PALMA ESTHER BLANCO VIDAL
52.....	PATRICIA ZARAZAGA BERNAL
77.....	PAULA BELLIDO BARRERA
15.....	PEDRO JIMENEZ GUERRA
20.....	PEDRO MANUEL JIMENEZ FALCON
30.....	RAFAEL ALONSO TORRES
28.....	RAFAEL MEDIAVILLA SPINOLA
31.....	RAFAEL OSORIO REINA
49.....	RAFAEL PEREZ DIAZ
77.....	RAFAEL RUANO PADILLA
28.....	RAFAEL TUTOR APARICIO
44.....	RAUL SALAMANCA RODRIGUEZ
28.....	RICARDO RIOS GARCIA
30.....	RICHARD LORA SANCHEZ
47.....	ROCIO LEAL GARCIA
77.....	ROCIO PIZARRO PARRA
49.....	RUBEN MORENO DOMINGUEZ
47.....	SAMUEL FERNANDEZ GALLEGO
49.....	SAMUEL PAZ MUÑOZ
77.....	SANDRA MARTIN DOMINGUEZ
49.....	SARA PEREZ OLIVARES
15.....	SARAY FERNANDEZ VELAZQUEZ
45.....	SEFORA CARO CAIRON
32.....	SEGISMUNDO BARROSO NAVARRO
15.....	SERGIO TIRADO JAIME
76.....	SERGIO TORMO CAMPUZANO
32.....	SOFIA GARCIA FUENTES
44.....	SORAYA GARCIA PEREZ
32.....	TOMAS MORILLO NARANJO
45.....	VICTOR DUEÑAS PEREZ
48.....	VICTOR HERNANDEZ MARTINEZ
53.....	VICTOR JIMENEZ LOPEZ
28.....	VICTOR MANUEL GALLEGO TERRON
48.....	VICTOR MANUEL MARTINEZ BENITEZ
53.....	YOLANDA GONZALEZ SANCHEZ

RELACIÓN DE ASPIRANTES EXCLUIDOS:

Nº de identificación fiscal	Nombre	Motivo de la exclusión
52.....	ANTONIO ENDRINA RUIZ	No subsana.
76.....	DANIEL LOPEZ MELERO	No subsana.
44.....	DAVID GUERRERO GONZALEZ	No subsana.
44.....	DAVID MUÑOZ CORTES	No subsana.
48.....	DESSIRE GARRIDO MOVILLA	No subsana.
75.....	FERNANDO ANGULO PEREZ	No subsana.
32.....	JAVIER MUÑOZ MERLO	No subsana.
49.....	JOSE DUARTE CONDE	No subsana.
28.....	JOSE JOAQUIN ARANDA ROLDAN	No subsana.
75.....	LAURA MALDONADO CAMPOS	No subsana.
31.....	MARIA DEL ROCIO SOTO ZUÑIGA	No subsana.
47.....	MARIA ISABEL SANCHEZ MARTINEZ	No subsana.
44.....	NAZARET ROBLES SANCHEZ	No subsana.
49.....	PAOLA GARCIA HIDALGO	No subsana.
20.....	RUBEN COSANO GARCIA	No subsana.
28.....	SERGIO TRAVESEDO DOBARGANES	No subsana.

Para la realización de dichas pruebas y debido al elevado número de participantes se dividen a los aspirantes en los siguientes grupos y fechas:

Día 11 de diciembre de 2024. A las 9:00 horas los siguientes aspirantes:	
ARMANDO GALBAN SANCHO	47.....
JAIME JIMENEZ CURADO	20.....
NICOLAS ANTONIO GARCIA SUAREZ CANTON	78.....
JUAN FRANCISCO CASTILLO GIL	78.....
AARON CHACON DOMINGUEZ	20.....
JAIME MORENO DE LA ORDEN	20.....
SERGIO TIRADO JAIME	15.....
ADRIAN JOSE BENITEZ SANCHEZ	49.....
CARLOS DEL VALLE SANCHEZ	77.....
ANTONIO EMILIO ROJAS GLIWA	49.....
GERMÁN ARCO RAMOS	76.....
ROCIO PIZARRO PARRA	77.....
MANUEL JESUS MARTIN RUIZ	49.....
RAFAEL PEREZ DIAZ	49.....
IVAN JIMENEZ VIDAL	49.....
ESTRELLA ASENCIO DIAZ	49.....
JOSE LUIS BORNES GARCIA	52.....
JAIME DOMINGUEZ BARRIONUEVO	78.....
DAVID GARCIA ROJAS	48.....
JAVIER SANTANA CAMPOS	77.....
JONAY LIMON CANDALIJA	54.....
RUBEN MORENO DOMINGUEZ	49.....
MANUEL RECIO REDONDO	49.....
JUAN RAMON SERVIAN QUINTANA	31.....
MIGUEL ANGEL RAMIREZ MARTIN	49.....
RAFAEL TUTOR APARICIO	28.....
ALEJANDRO GARCIA SANCHEZ	15.....
ADRIAN PALACIOS TOCÓN	32.....
CARLA CORDERO PUYANA	77.....
VICTOR DUEÑAS PEREZ	45.....
FRANCISCO JESUS MARTÍNEZ PRIEGO	17.....
JOSE TOMAS AVILA CHACON	49.....
FRANCISCO JAVIER GARCIA VALENCIA	49.....
FRANCISCO JOSE TORRANO CAMACHO	29.....
SARA PEREZ OLIVARES	49.....
ADRIAN ARIAS LOBO	78.....
Día 11 de diciembre de 2024. A las 11:00 horas los siguientes aspirantes:	
JAIME MORILLO QUINTERO	53.....
JOSE ANTONIO PARRA HERRERA	47.....
PAULA BELLIDO BARRERA	77.....
PABLO MANUEL CRESPO SALCEDO	75.....
MIGUEL ANGEL LASTRA GARCES	29.....
TOMAS MORILLO NARANJO	32.....
ANDRES VEGA PORRUA	32.....
DAVID ROLDAN FRANCO	49.....
ESTELA DEL CARMEN GONZALEZ REYES	17.....
INMACULADA ALVAREZ ALONSO	49.....
ANDREA JIMENEZ LOPEZ	48.....
IVAN MORENO ORDOÑEZ	24.....
MAXIMINO MORENO FERNANDEZ	47.....
ALFREDO CABALLERO ARROYO	77.....
JOSE MIGUEL DIAZ REYES	15.....
ALEJANDRO GOMEZ CARBONELL	43.....
CRISTOBAL LOPEZ PEREJON	47.....
FRANCISCO COLLADO ROMAN	76.....
ALEXANDRA SOLIS MIRANDA	20.....
DANIEL RAMIREZ GARCIA	06.....
CARLOS JIMENEZ RODRIGUEZ	20.....
PABLO RUEDA CABELLO	77.....
JOSE MANUEL PARRA GARRIDO	45.....

CUARTO. Las pruebas físicas se realizarán en el "Complejo Deportivo Prado de la Feria" situado en el Polígono Industrial Prado de la Feria de Medina Sidonia, debiendo presentar los aspirantes la documentación identificativa.

Día 11 de diciembre de 2024. A las 11:00 horas los siguientes aspirantes:	
JUAN JESUS CUENCA LOPEZ	31.....
ANDREA MARMOL CORDO	77.....
SANDRA MARTIN DOMINGUEZ	77.....
ELENA GAMONEDA CORDERO	77.....
ADRIAN RODRIGUEZ BLANCO	17.....
JOSE PABLO VALLECILLO PEREZ	01.....
DAVID GALLARDO GARCIA	77.....
ANTONIO CLAJER DORANTES	47.....
LUCIA CABALLERO PALAZON	47.....
NATALIA COBANO NAVAS	28.....
JOSE ANTONIO LEON GARCIA	31.....
FRANCISCO MANUEL RODRIGUEZ RUIZ	23.....
Día 11 de diciembre de 2024. A las 13:00 horas los siguientes aspirantes:	
JAVIER LOPEZ LOPEZ	23.....
DIEGO JIMENEZ LOZANO	77.....
FRANCISCO JAVIER ABAD VAZQUEZ	28.....
ALEJANDRO MONTILLA AGUILAR	75.....
FRANCISCO JAVIER JIMENEZ GARCIA	20.....
CARLOS MOLINA FALCON	77.....
ADAN CHACON DOMINGUEZ	15.....
FRANCISCO SICILIA FALCON	47.....
SERGIO TORMO CAMPUZANO	76.....
ADRIAN FERNANDEZ TORRES	77.....
CARLOS ADRIAN GARCIA RUIZ	09.....
FRANCISCO JAVIER GONZALEZ RAMIREZ	32.....
MANUEL VACA GONZALEZ	77.....
JUAN JESUS VILLALTA CHACON	49.....
PEDRO MANUEL JIMENEZ FALCON	20.....
IVAN RUIZ ARMARIO	49.....
JUAN CARLOS VIDAL JIMENEZ	49.....
PEDRO JIMENEZ GUERRA	15.....
MARIA FERREIRA FATHI	49.....
VICTOR HERNANDEZ MARTINEZ	48.....
ANTONIO RODRÍGUEZ MARTOS	77.....
EDUARDO ROMERO ESCAÑO	77.....
MARTA CALLE DE LOS SANTOS	49.....
ALEJANDRO DURAN ROMERO	47.....
ALVARO LANDE ROSADO	77.....
ALVARO ZAMORANO BEJAR	49.....
MIGUEL MALIA TORREJON	44.....
MAITE RAMIREZ PINO	32.....
JOSE MANUEL JIMENEZ BLANDINO	48.....
IVÁN ORTIZ FERNÁNDEZ	77.....
JOSE LUIS NUÑEZ DELGADO	32.....
Día 12 de diciembre de 2024. A las 9:00 horas los siguientes aspirantes:	
JOSE FERNANDEZ PRIETO	54.....
ANA RUIZ-MATEOS ESCOBAR	49.....
JOSE ROBERTO HITA FRAGA	76.....
ANTONIO CONTRERAS GONZALEZ	30.....
ISMAEL CASTRO GARCIA	49.....
ANA ISABEL GARCIA GONZALEZ	72.....
CRISTINA VAZQUEZ VELAZQUEZ	30.....
BRUNO GONZALEZ DE GREGORIO	49.....
ANTONIO JESUS HUMANES CEBALLOS	47.....
JOSE ANTONIO SANCHEZ LOPEZ	44.....
BENJAMIN GAUTIER CIFREDO	76.....
ALBA BLANCO CARVAJAL	76.....
ALEX MARTÍN RODRIGUEZ	70.....
MOISES ALBARRAN MURIEL	47.....
ANTONIO JESUS NIETO VEGA	47.....
JESUS ROMERO GONZALEZ	50.....

Día 12 de diciembre de 2024. A las 9:00 horas los siguientes aspirantes:	
ESTEFANIA MARIN GUTIERREZ	26.....
MARINA GIL GONZALEZ	47.....
PABLO MANUEL SERRA RIVERO	76.....
ALEJANDRO DEL POZO MARTINEZ	53.....
BEATRIZ VILLANUEVA SANCHEZ	77.....
ALBERTO LOPEZ ARENAS	53.....
CHRISTIAN MOISES MARTINEZ VILLALBA	77.....
JUAN FRANCISCO GARCIA AIS	47.....
RICHARD LORA SANCHEZ	30.....
FELIX RUIZ LOPEZ	29.....
ALVARO HERRERA GIL	09.....
GONZALO FERNANDEZ-CANAU GOMEZ	54.....
JUAN MANUEL ZAPATA VALIENTE	30.....
ISMAEL JIMENEZ LOPEZ	44.....
Día 12 de diciembre de 2024. A las 11:00 horas los siguientes aspirantes:	
MANUEL DE JESUS AGUILERA MARTINEZ	76.....
JESUS GARCIA GUERRERO	30.....
CARLOS RUANO ENRIQUEZ	49.....
MIRIAM VEGA MOYA	75.....
JOSE CARLOS VAZQUEZ LA O	49.....
ANA GARCIA JAEN	15.....
VICTOR JIMENEZ LOPEZ	53.....
DAVID FORNELL PERIÑAN	49.....
ALEJANDRO BARRANCO RIOS	30.....
RAFAEL ALONSO TORRES	30.....
DAVID MONTERO GARCIA	41.....
DANIEL FLOR RODRIGUEZ	44.....
DANIEL VIRGILIO GALLARDO RODRIGUEZ	47.....
JESUS GALVEZ GONZALEZ	45.....
FERNANDO GILBERTO RODRÍGUEZ ROMERO	25.....
DIEGO SANCHEZ PEREZ	47.....
SAMUEL PAZ MUÑOZ	49.....
ALBERTO CASTELLANO RAMOS	48.....
JOSE ALEJANDRO SUCINO SANCHEZ	49.....
MARIA BELEN BARCIELA TORRES	47.....
SAMUEL FERNANDEZ GALLEGO	47.....
CRISTINA MARTIN LAY	47.....
LAURA GOMEZ LIZO	77.....
MARIA ALCONCHEL DELGADO	32.....
PABLO MARIN BENITEZ	76.....
ESTEFANIA RAMIREZ VAZQUEZ	30.....
ALVARO SANCHEZ ZARZUELA	75.....
FELIX ABELARDO GUERRERO RUIZ	77.....
DAVID CEBALLOS FERNANDEZ	20.....
CRISTINA CEBADOR QUIROS	49.....
Día 12 de diciembre de 2024. A las 13:00 horas los siguientes aspirantes:	
ANA ESTRELLA GARCIA DE CASTRO AGREDANO	53.....
JOSE ANTONIO ÁLVAREZ LOZANO	20.....
ISIDRO LOPEZ COZAR	31.....
GABRIEL ALMENGLO JIMENEZ	49.....
CINTIA CABALLERO MISA	53.....
CARLOS RIOJA HERNANDEZ	30.....
JOSE LUIS MATEO SANCHEZ	48.....
ALVARO MORA PALACIOS	49.....
MARIANO JIMENEZ MUÑOZ	15.....
MARIA DE LA CARIDAD ROMERO MARCOS	49.....
SEGISMUNDO BARROSO NAVARRO	32.....
CRISTOBAL JESUS QUINTERO COLCHERO	47.....
JOSE ANTONIO CABO CERPA	53.....
MANUEL RUIZ BARRAGAN	15.....
BLANCA DURAN MANCHEÑO	20.....

Día 12 de diciembre de 2024. A las 13:00 horas los siguientes aspirantes:	
JUAN ANTONIO PEÑA JIMENEZ	48.....
SEFORA CARO CAIRON	45.....
MARIA JOSE CHAVES SAUCEDO	49.....
MANUEL JESUS VICENTE GUERRERO	49.....
JUSN CAÑAS MUÑOZ	32.....
JOSE JUAN DOBLADO JIMENEZ	47.....
JOSE MANUEL GILABERT DOMINGUEZ	44.....
JESUS BENITEZ CARMONA	15.....
JEDUA PIZARRO EXPOSITO	15.....
ABRAHAM SEVILLANO FERNANDEZ	49.....
CRISTINA MORALES BUSTILLO	49.....
BELLA DE LOS ANGELES SANCHEZ SANCHEZ	75.....
FRANCISCO JOSE DOMINGUEZ CASTRO	53.....
ANTONIO GOMEZ ALBA	45.....
JOSE LUIS LLANERO VACAS	31.....
Día 13 de diciembre de 2024. A las 9:00 horas los siguientes aspirantes:	
SOFIA GARCIA FUENTES	32.....
DANIEL POZO VAZQUEZ	47.....
FRANCISCO JAVIER SALGUERO MENACHO	44.....
DANIEL LIRIA CAMPON	47.....
JUAN ANTONIO VEAS GARCIA	49.....
DIEGO SANCHEZ JARILLO	74.....
ALBERTO JOSE CHACON BENITEZ	25.....
DANIEL LOBO BENITEZ	49.....
ANGEL MARIN FERNANDEZ	30.....
JONATAN MENA MARIN	48.....
SORAYA GARCIA PEREZ	44.....
MARIO ANDREU GARCIA	76.....
NARCISO FERNANDO TIRADO VERDUN	15.....
ROCIO LEAL GARCIA	47.....
YOLANDA GONZALEZ SANCHEZ	53.....
FRANCISCO JAVIER GOMEZ BARROSO	15.....
PALMA ESTHER BLANCO VIDAL	75.....
FRANCISCO JOSE PARRAS BECERRA	47.....
BORJA DOMINGUEZ RODRIGUEZ	75.....
SARAY FERNANDEZ VELAZQUEZ	15.....
CRISTINA PINEDA GONZALEZ	44.....
MARCOS ANTONIO ORIHUELA DURAN	74.....
Día 13 de diciembre de 2024. A las 11:00 horas los siguientes aspirantes:	
MARIA SANCHEZ CALLE	74.....
VICTOR MANUEL GALLEGO TERRON	28.....
FRANCISCO JAVIER JAPON CASTIZO	28.....
RAFAEL RUANO PADILLA	77.....
MIGUEL ANGEL RUIZ MANZORRO	75.....
ANTONIO NOGALES ROZO	30.....
MIGUEL ANGEL FERNANDEZ CADENAS	49.....
MIGUEL ANGEL DE LA CRUZ GUIJARRO	77.....
MANUEL ALEJANDRO GALVIN FERNANDEZ	31.....
JUAN ALBERTO MENDEZ RODRIGUEZ	53.....
RAFAEL MEDIAVILLA SPINOLA	28.....
FRANCISCO JESUS MANCERA CORRALES	31.....
PABLO CUMPLIDO FRANCO	70.....
DAVID SOTELO LEON	28.....
JUAN FRANCISCO BRENES ROBLEDO	48.....
RICARDO RIOS GARCIA	28.....
ANGEL PLAZUELO SEGURA	28.....
ALEJANDRO ARMARIO RICHARTE	31.....
MANUEL MALIA CRESPO	44.....
CARLOS DEL VALLE TINOCO	48.....
ANA MARIA GUERRERO CABEZA	75.....

Día 13 de diciembre de 2024. A las 13:00 horas los siguientes aspirantes:	
MOISES MUÑOZ BAREA	47.....
JUAN ANTONIO UBEDA NAVARRO	75.....
VICTOR MANUEL MARTINEZ BENITEZ	48.....
MANUEL DAVID CASERO SILVA	75.....
ANTONIO PRADO GALBARRO	28.....
JORGE MARCEL FERNANDEZ AZCARRAGA	50.....
PATRICIA ZARAZAGA BERNAL	52.....
JUAN MANUEL AGUILAR MORENO	47.....
JOSE CABRERA MUÑOZ	48.....
JUAN GUERRERO BOLAÑOS	48.....
LUIS MANUEL MUÑOZ ADAME	48.....
FRANCISCO JAVIER RUEDA PORRAS	27.....
FRANCISCO ALBERTO CRESPO MUÑOZ	47.....
FRANCISCO DAVID PEREZ GARCIA	77.....
JOSE ANGEL RODRIGUEZ SANCHEZ	44.....
ANGEL DE LA TORRE ESPINOSA	44.....
FRANCISCO MANUEL GONZALEZ RAMIREZ	31.....
GONZALO AGUILAR BENITEZ	52.....
RAUL SALAMANCA RODRIGUEZ	44.....
RAFAEL OSORIO REINA	31.....
DAVID RODRIGUEZ PEREZ	31.....

El llamamiento para posteriores ejercicios se hará mediante la publicación en el tablón de edictos de la Corporación; así como en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://alcaladelosgazules.sedelectronica.es>] en este supuesto, los anuncios de la celebración de las sucesivas pruebas deberán hacerse públicos por el órgano de selección en los locales donde se haya celebrado la prueba anterior, con doce horas, al menos, de antelación al comienzo de este, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de uno nuevo.

QUINTO. El tribunal calificador estará constituido en la siguiente forma, además de por los respectivos suplentes:

— Presidente Titular:	Miguel Angel Rodríguez Ortega
— Presidente Suplente:	Antonio Moreno Grimaldi
— Vocal Titular:	Martín Muñoz Benítez
— Vocal Suplente:	Miguel Angel García Flor
— Vocal Titular:	Natalia García Gallego
— Vocal Suplente:	Maria Antonia Huerta Puerta
— Vocal Titular:	Dolores Carrasco Alonso
— Vocal Suplente:	Isabel Sánchez Gil
— Vocal Titular:	Antonio Herrera Bermejo
— Vocal Suplente:	José Angel Córdoba Barea
— Secretario Titular:	José María Gómez Reyes
— Secretaria Suplente:	Ana Mateo Bermúdez

SEXTO. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en la sede electrónica de este Ayuntamiento <http://alcaladelosgazules.sedelectronica.es> y, en su caso, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión, la lista definitiva de los aspirantes admitidos y excluidos, a los efectos oportunos, así como la designación del tribunal y las fechas de convocatoria de las pruebas físicas."

19 de noviembre de 2024. EL ALCALDE Fdo.: JAVIER PIZARRO RUIZ.
Nº 181.235

AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA ANUNCIO

De conformidad con lo dispuesto mediante Decreto de la Alcaldía con referencia administrativa VJSEC-00273-2024, de fecha 14/11/2024, y en atención a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento Orgánico Municipal, publicado en el BOP de Cádiz núm. núm. 115, de fecha 19 de junio de 2013, en su relación con el artículo 75.7 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, se publica para general conocimiento un extracto del contenido de las declaraciones de los Registros de Intereses y de Bienes Patrimoniales formulada por el miembro corporativo Doña Ana Isabel Sánchez Loaiza, con motivo de su toma de posesión como Concejala de esta Corporación en sesión ordinaria de Pleno Municipal de fecha 11 de noviembre de 2024.

Dicha declaración se expondrá simultáneamente en el Tablón de Edictos del Excmo. Ayuntamiento de Vejer de la Frontera y en la página web municipal www.vejerdelafrontera.es, y en el Portal de Transparencia de este Ayuntamiento de conformidad con el artículo 8.1 apartado h) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno y el artículo 11.e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública en Andalucía.

DECLARACIÓN DE BIENES Y ACTIVIDADES DE NUEVO MIEMBRO CORPORATIVO DE L'EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA.

1º Apellido	SÁNCHEZ	2º Apellido	LOAIZA	Nombre	ANAISABEL
Cargo	CONCEJAL				
DECLARACIÓN DE BIENES PATRIMONIALES					
Bienes Inmuebles.					
Clase	Municipio	Fecha Adquisición	Inscripción Registral	Valoración	% de Propiedad
URBANO	VEJER DE LA FRA.	15/07/2003	14.627	43.561,00 €	50 %
URBANO	VEJER DE LA FRA.	15/07/2003	15.439	5.070,00 €	50 %
URBANO	VEJER DE LA FRA.	06/09/2017	17.390	14.625,00 €	100 %
Acciones y participaciones en Sociedad					
Objeto Social			Valor y Porcentaje de Participación		
ACC MAPFRE SA			60,54 € - PORCENTAJE 50%		
Saldos medios anuales totales de cuentas bancarias				23.600,00 €	
Seguros de Vida y Planes de Pensiones					
Entidad			Valor		
PLAN PENSIONES			9.105,00 €		
SEGURO AHORRO			6.741,00 €		
Automóviles y otros bienes y derechos.					
Modelo			Año de matriculación		
FORD C MAX			2012		
NISSAN MICRA			2009		
DECLARACIÓN DE ACTIVIDADES E INTERESES					
Actividades Profesionales en los ámbitos públicos o privados, liberales y mercantiles e industriales.					
GRADUADA SOCIAL EN ASESORÍA					

En Vejer de la Frontera, a 20 de noviembre de 2024. EL ALCALDE. Fdo.: Antonio González Mellado.

Nº 181.488

AYUNTAMIENTO DE CADIZ
ANUNCIO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 6 de noviembre de 2024, al punto único, adoptó el siguiente acuerdo:

PRIMERO: Aprobar inicialmente el PLAN DE REFORMA INTERIOR ARI ZF-01 ZONA FRANCA-LORETO, redactado por la sociedad EDDEA Arquitectura y Urbanismo, S.L.P, y tramitado a iniciativa del CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE CÁDIZ, conforme a lo previsto en el art. 78 de la LISTA y arts. 102 del REG/LISTA.

SEGUNDO: Someter a información pública el documento por plazo de VEINTE DÍAS, mediante su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en la página web del Ayuntamiento, así como dar audiencia a las personas propietarias, según las certificaciones catastrales y del Registro de la Propiedad, incluidas en la delimitación del PLAN DE REFORMA INTERIOR ARI ZF-01 ZONA FRANCA-LORETO, conforme a lo previsto en el art. 78 de la LISTA y art. 104 del RGLISTA.

Cádiz, 20 de noviembre de 2024. El Jefe de Servicio de Urbanismo. Por delegación del Secretario General. Fdo.: Juan Jesús Castillo Costilla.

Nº 181.794

AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTIN
ANUNCIO

EXPEDIENTE NÚM.: 1729/2022

DESIGNAR TRIBUNAL CALIFICADOR PROCESO DE ESTABILIZACIÓN.

JUANLUIS MORALES GALLARDO, ALCALDE DE L'EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTÍN (CÁDIZ), en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 21.1.h de la Ley 7/1985 de 2 de abril reguladora de Bases de Régimen Local, HAGO SABER:

Con fecha 20/11/2024, y número 1084, se ha aprobado la siguiente resolución de Alcaldía, que dice literalmente:

“Visto que el Ayuntamiento solicitó a la Diputación de Cádiz Asistencia Técnica en materia de RRHH, para la propuesta de empleados públicos con el fin de constituir el órgano de selección referenciado en el asunto.

Visto que con fecha 20 de noviembre y número de registro de entrada 4290, se comunica los datos de los empleados de la Diputación Provincial de Cádiz. funcionarios de carrera.

Visto los antecedentes anteriormente mencionados, esta Alcaldía haciendo uso de las facultades que la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local le otorga, y demás normativa concordante, por el presente HA RESUELTO:

Primero: Designar el tribunal calificador de este proceso, que estará constituido por:

PRESIDENTE/A:

Titular: Dª. Isabel Sánchez Gil.

Suplente: D. Mario Martín Ojeda.

VOCALES:

Titular: D. Oscar Palma Toledo.

Suplente: D. Rogelio Navarrete Manchado.

Titular: Dª. Elena Vidal Pérez.

Suplente: D. José Manuel Pérez Alcaraz.

Titular: D. Fernando Díaz Ortega.

Suplente: Mª José Álvarez Luna.

SECRETARIA/O:

Titular: D. Javier Alfonso Clavijo González.

Suplente: Dª. Elena Zambrano Romero.

Contra la composición del Tribunal puede interponerse escrito de recusación en cualquier momento de la tramitación del procedimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo veinticuatro de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Segundo: Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincial, Portal de Transparencia y Tablón de Anuncio Electrónico de la Sede Electrónica de este Ayuntamiento.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

20/11/24. EL ALCALDE. El Secretario Accidental, Sergio Rodríguez Jiménez. Firmado.

Nº 181.848

AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA
ANUNCIO

CONVOCATORIA DE UNA PLAZA DE OFICIAL FONTANERO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE 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-00220-2022 (Dpto./Ngdo. RR.HH. de fecha 15/11/2022).

Mediante Resolución de Alcaldía con referencia administrativa VJREC-00216-2024 de fecha 20.11.2024, SE HA RESUELTO:

Primero.- DESESTIMAR el escrito de reclamación y/o subsanación presentado por D. ALFONSO RAMOS LOPEZ por entender no subsanado el motivo de exclusión respecto al listado provisional de admitidos y excluidos en este proceso de selección e INCLUIR a dicho interesado en el listado de EXCLUIDOS del presente proceso selectivo conforme al dispositivo siguiente.

Segundo.- MODIFICAR la lista de admitidos y excluidos de los aspirantes a la CONVOCATORIA DE UNA PLAZA DE OFICIAL DE FONTANEROS PARA LA ESTABILIZACIÓN DE 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, que fue elevada a definitiva mediante Decreto de la Alcaldía con referencia VJREC-00108-2024, de fecha 01.07.2024, resultando aprobada en los siguientes términos:

A) ASPIRANTES ADMITIDOS/AS:

INTERESADO	DNI
VALDES MUÑOZ PEDRO	44****52*

B) ASPIRANTES EXCLUIDOS:

INTERESADO	DNI	MOTIVO DE EXCLUSION
LEBRON PEREZ SALVADOR JESUS	7580*****	INCUMPLE BASE 4.1.a)no presenta Copia de la Titulación exigida en la convocatoria (base Tercera, apartado 1.c). PRESENTA CERTIFICADO DE NOTAS DE PRUEBAS.NO PRESENTA Otra documentación relativa a otros requisitos que se puedan exigir según base 3: CERTIFICADO PROFESIONAL Y CARNET DE CONDUCIR
CASTRO SANCHEZ DIEGO	7*7**49**	INCUMPLE BASE 4.1.a)NO PRESENTA Otra documentación relativa a otros requisitos que se puedan exigir según base 3: CERTIFICADO PROFESIONALIDAD
CRESPO NAVARRO JUAN	3***435**	INCUMPLE BASE 4.1.a)NO PRESENTA Otra documentación relativa a otros requisitos que se puedan exigir según base 3: CERTIFICADO PROFESIONALIDAD
GARCIA REYES JUAN CARLOS	3**6**62*	INCUMPLE BASE 4.2 PRESENTA SOLICITUD FUERA DE PLAZO
GARCIA RODRIGUEZ FRANCISCO JOSE	44**1**6*	INCUMPLE BASE 4.1.a)NO PRESENTA Otra documentación relativa a otros requisitos que se puedan exigir según base 3: CERTIFICADO PROFESIONALIDAD
LOPEZ SEGURA FRANCISCA	7*7*7*1**	INCUMPLE BASE 4.1.a)NO PRESENTA Otra documentación relativa a otros requisitos que se puedan exigir según base 3: CERTIFICADO PROFESIONALIDAD

INTERESADO	DNI	MOTIVO DE EXCLUSION
MORENO MANZANARES JUAN	78**7**2*	INCUMPLE BASE 4.1.NO PRESENTA DOCUMENTACION RECOGIDA EN LA MISMA
MORENO VALLEJO FRANCISCO	4**5*00**	INCUMPLE BASE 4.1.a)NO PRESENTA Otra documentación relativa a otros requisitos que se puedan exigir según base 3:CERTIFICADO PROFESIONALIDAD Y CARNET DE CONDUCIR
PECELLIN FLOR MANUEL	440**6***	INCUMPLE BASE 4.1.a)NO PRESENTA Otra documentación relativa a otros requisitos que se puedan exigir según base 3:CERTIFICADO PROFESIONALIDAD Y CARNET DE CONDUCIR
PEREZ GIL DIEGO	7**13**0*	INCUMPLE BASE 4.1.a)NO PRESENTA Otra documentación relativa a otros requisitos que se puedan exigir según base 3:CERTIFICADO PROFESIONALIDAD
PEREZ RODRIGUEZ FRANCISCO JOSE	44*4**2**	INCUMPLE BASE 4.1.a)NO PRESENTA Otra documentación relativa a otros requisitos que se puedan exigir según base 3:CERTIFICADO PROFESIONALIDAD
RAMOS LOPEZ ALFONSO	4**4*7*6*	INCUMPLE BASE 4.1.a). NO PRESENTA Otra documentación relativa a otros requisitos que se puedan exigir según base 3:CERTIFICADO PROFESIONALIDAD/EQUIV
REY OLMO JUAN LUIS	488*8****	INCUMPLE BASE 4.1.a)NO PRESENTA Otra documentación relativa a otros requisitos que se puedan exigir según base 3:CERTIFICADO PROFESIONALIDAD
ROMAN GARCIA JOSE MANUEL	7**6*73**	INCUMPLE BASE 4.1.a)NO PRESENTA Otra documentación relativa a otros requisitos que se puedan exigir según base 3:CERTIFICADO PROFESIONALIDAD Y CARNET DE CONDUCIR
ROMERO GALINDO JOSE LUIS	3*8*4**1*	INCUMPLE BASE 4.1.a)NO PRESENTA Otra documentación relativa a otros requisitos que se puedan exigir según base 3:CERTIFICADO PROFESIONALIDAD
ROMERO GILBERT JOSE MARIA	****695*	INCUMPLE BASE 4.1. PRESENTA ANEXOS I Y II CON FIRMA NO COINCIDENTE, NO PRESENTA copia titulación acreditativa(presenta documentación incompleta) Y 4.1.a) NO PRESENTA Otra documentación relativa a otros requisitos que se puedan exigir según base 3: CERTIFICADO PROFESIONALIDAD Y CARNET DE CONDUCIR
SANCHEZ FERRANDO SALVADOR ALBERTO	**749**1*	INCUMPLE BASE 4.1.a)NO PRESENTA Otra documentación relativa a otros requisitos que se puedan exigir según base 3:CERTIFICADO PROFESIONALIDAD
VERDEJO PEREGRINO JESUS	75**18****	INCUMPLE BASE 4.1.a)NO PRESENTA Otra documentación relativa a otros requisitos que se puedan exigir según base 3:CERTIFICADO PROFESIONALIDAD

Tercero.- Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, 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 para conocimiento de los interesados.

Cuarto.- Dar traslado de la presente Resolución a los miembros del Tribunal Calificador designados, para su conocimiento y a los efectos de continuación de sus actuaciones.

Quinto.- La presente Resolución agota la vía administrativa. Contra la misma cabrá interponer recurso de reposición, con carácter potestativo, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Cádiz, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, significándole que en caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer el contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo, no pudiendo simultanearse ambos recursos.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Vejer de la Frontera a 20 de noviembre de 2024. EL ALCALDE. Fdo.- Antonio González Mellado

Nº 181.856

AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS ANUNCIO

El Excmo. Ayuntamiento de Los Barrios, en la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 5 de diciembre de 2024, relativo al "Estudio de Detalle de la Parcela sita en Polígono Industrial Palmones II de Los Barrios, (Cádiz)", adoptó entre otros, el siguiente acuerdo:

"Primero.- Adopción de Acuerdo de Aprobación Inicial del "Estudio de Detalle de la Parcela sita en Polígono Industrial Palmones II, Los Barrios (Cádiz)", presentado por D. Ignacio Carrasco Cosano en representación de INMOBILIARIA LEROY MERLIN ESPAÑA, S.L.U.

Segundo.- Continuar con su tramitación, sometiéndose el presente expediente a información pública por un plazo no inferior a veinte días hábiles, mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en el Tablón de Edictos Electrónico de este Ayuntamiento así como en el Portal de Transparencia, asimismo publicación en el diario de Europa Sur; debiéndose publicar en la página web del Ayuntamiento el documento completo del Estudio de Detalle y el Resumen Ejecutivo, cumpliendo con la normativa de Protección de Datos, y se notificará además individualizadamente a todos los propietarios y demás interesados afectados, así como a los municipios comprendidos en el ámbito territorial del Estudio de Detalle".

15/11/24. EL ALCALDE. Por Decreto n.º 1311/2023, de 23 de Junio de 2023. LA CONCEJALA DE URBANISMO. Fdo.: Sara Lobato Herrera. Nº 181.882

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION ANUNCIO FORMALIZACIÓN CONTRATO DE AUXILIAR DE SERVICIO ESTABILIZACIÓN (10 PLAZAS)

Con fecha 19 de noviembre de 2024 el Primer Teniente de Alcalde, Delegado del Área de Servicios Públicos e Infraestructuras del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, ha dictado Decreto, inscrito en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía al número 04394/2024, del siguiente tenor literal:

"Resultando que ha finalizado el proceso selectivo para cubrir en propiedad diez plazas de Auxiliar de Servicio, Grupo B2 del vigente Convenio Colectivo aplicable al personal laboral que presta servicios en el Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, vacantes en la plantilla de personal e incluidas en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2021 Extraordinaria de estabilización de empleo temporal, por el sistema de concurso previsto en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y cuyas Bases que han de regir los procesos selectivos fueron publicadas en el BOP de Cádiz n.º 228, de 29 de noviembre de 2022 y en el BOJA n.º 94, de 19 de mayo de 2023, convocadas mediante anuncio publicado en el BOE n.º 25, de 29 de enero de 2024.

Resultando que el Tribunal Calificador en fecha 12 de noviembre de 2024 ha procedido al estudio y resolución de alegaciones presentadas a la baremación de méritos, así como de Recurso de Alzada y ha efectuado propuesta de contratación como personal laboral fijo a favor de los aspirantes que han obtenido la puntuación definitiva más alta en el proceso selectivo.

Considerando que consta en el expediente renuncia a la plaza del aspirante D. Raúl Pérez García, se procede por la Delegación de Personal y RR.HH a llamar al siguiente candidato por orden de puntuación de la calificación final.

Considerando Informe de la Responsable de Recursos Humanos, de 13 de noviembre de 2024, manifestando que los aspirantes propuestos han presentado, dentro de plazo, los documentos previstos en la Base segunda de las que rigen la citada convocatoria.

Y visto Informe de la Interventora de Fondos n.º 2024/455, de 18 de noviembre, de fiscalización favorable a la tramitación del expediente.

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

Primero.- Autorizar la formalización de contrato como personal laboral fijo del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, de conformidad con lo establecido en el art. 33 del real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, para ocupar diez (10) plazas de Auxiliar de Servicio adscritas al Grupo B2 del Convenio Colectivo aplicable al personal laboral que presta servicios en esta Administración, con jornada completa, al personal que a continuación se detalla:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	DENOMINACIÓN PLAZA	(1)	CÓDIGO PLAZA	(2)
GÁLVEZ LOZANO MIGUEL ANGEL	***2189**	AUXILIAR DE SERVICIO	L	L132.004	B2
HERRERA OCAÑA JAVIER ANDRÉS	***5907**	AUXILIAR DE SERVICIO	L	L132.005	B2
MALIA DELGADO JOSÉ MARIA	***8032**	AUXILIAR DE SERVICIO	L	L132.007	B2
PRADO ESTEBAN JAIME	***5235**	AUXILIAR DE SERVICIO	L	L132.010	B2
PRÓSPERO ESTÉVEZ EDGAR	***8729**	AUXILIAR DE SERVICIO	L	L132.008	B2
SANTAMARÍA REPULLO LUIS	***5949**	AUXILIAR DE SERVICIO	L	L132.011	B2
DUMAS GARCÍA MARIA ISABEL	***3690**	AUXILIAR DE SERVICIO	L	L132.009	B2
GAVIRA VELA CRISTIAN	***6414**	AUXILIAR DE SERVICIO	L	L132.006	B2

(1) F/L (PLAZA) (2) GRUPO CONVENIO COLECTIVO

Segundo.- Según los datos obrantes en la Oficina Municipal de Personal, se encuentra en situación de incapacidad temporal el personal que a continuación se detalla:

DE SOUSA VALDIVIA DAVID	***5283**	AUXILIAR DE SERVICIO	L	L132.002	B2
CALLEJÓN DURÁN FRANCISCO JAVIER	***5215**	AUXILIAR DE SERVICIO	L	L132.001	B2

En su consecuencia, siempre y cuando no se haya producido la formalización del contrato de trabajo como personal laboral fijo, en el caso de que el proceso de IT actualmente en curso derivara en una incapacidad permanente que inhabilite a la persona seleccionada para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, aunque haya superado el proceso selectivo no podrá acceder a la plaza, pudiendo ser llamada la siguiente persona candidata por orden de puntuación de calificación final.

Tercero.- A las plazas indicadas se le adjudica con carácter definitivo el puesto de Auxiliar de Servicio identificado con el código LB.TP.B2-III.005 en la vigente Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, adscritos al Área de Seguridad Ciudadana, Servicio de Seguridad Ciudadana.

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

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

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

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción a 20 de noviembre de 2024. EL ALCALDE.
Fdo. José Juan Franco Rodríguez DOY FE, LA SECRETARIA GRAL. Fdo. Carmen Rocío Ramírez Bernal **Nº 181.924**

AYUNTAMIENTO DE CADIZ

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA DE LA DELEGACIÓN MUNICIPAL DE FIESTAS Y CARNAVAL PARA EL AÑO 2025

BDNS (Identif.): 798296

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/798296>)

Extracto del acuerdo de 08 de noviembre de 2024 de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Cádiz por el que se aprueba la CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA DE LA DELEGACIÓN MUNICIPAL DE FIESTAS Y CARNAVAL PARA EL AÑO 2025.

PRIMERO. Beneficiarios/as.

Podrán presentar solicitud de subvenciones previstas en esta Convocatoria aquellas entidades, colectivos y asociaciones sin ánimo de lucro, que vayan a realizar la actividad para la que se solicita subvención en el término municipal de Cádiz o a través de plataformas digitales u otros formatos y que además de los requisitos señalados en el artículo 13 de la LGS cumplan los indicados en la convocatoria.

SEGUNDO. Objeto.

Es objeto de la presente Convocatoria la regulación de la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, y dentro de los límites presupuestarios que se especifican, a entidades, colectivos y asociaciones, sin ánimo de lucro, cuyo objetivo sea el estudio, investigación, creación, difusión y/o puesta en valor de la cultura identitaria gaditana del Carnaval y de las tradiciones populares, para actividades que se organicen por dichas entidades de carácter festivo e interés social, siempre que promuevan la participación en las fiestas, la gastronomía y la promoción de la ciudad y del Carnaval, con sede en Cádiz y ámbito de actuación en el municipio de Cádiz o a través de plataformas digitales u otros formatos durante el año de 2025 (en tres líneas descritas en el artículo 3.3). La gestión y procedimiento a que deben someterse en su tramitación, concesión, aceptación y justificación corresponde a la Delegación Municipal de Fiestas y Carnaval.

TERCERO. Finalidad.

Las actividades y programas en concreto que se admiten:

- a. La participación ciudadana en actividades y programas que fomenten manifestaciones de la cultura del Carnaval.
- b. La promoción, difusión y mantenimiento de fiestas tradicionales de la ciudad relacionadas con su Carnaval.
- c. La organización de actividades y programas innovadores que enriquezcan en ámbito festivo y de ocio de la ciudad.
- d. La iniciativa, creación, formación y difusión artística gaditana.
- e. El mantenimiento, difusión y ampliación de las fiestas gastronómicas de la ciudad destinadas al público en general.
- f. Las actividades y programas que complementen y enriquezcan la programación oficial organizada por la Delegación Municipal de Fiestas y Carnaval.

CUARTO. Bases Regulatorias.

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA DE LA DELEGACIÓN MUNICIPAL DE FIESTAS Y CARNAVAL PARA EL AÑO 2025, aprobadas por Junta de Gobierno Local el 08 de noviembre de 2025.

Estas subvenciones se registrarán por lo establecido en sus bases reguladoras; en las bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento de Cádiz para el ejercicio 2024;

en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el Reglamento General de la Ley de Subvenciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio; en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Cádiz y en las restantes normas de derecho administrativo que en su caso sean aplicables.

QUINTO. Cuantía.

La dotación presupuestaria de la convocatoria asciende a doscientos veintiocho mil ochocientos euros (228.800,00.-€), desglosada en tres líneas:

LÍNEA 1 ACTIVIDADES DE CARNAVAL EN FECHAS PREVIAS: 55.000,00 €

LÍNEA 2 ACTIVIDADES DE CARNAVAL DURANTE EL CARNAVAL: 110.000,00 €

LÍNEA 3 ACTIVIDADES DE FIESTAS Y CARNAVAL DE MAR. ADIC.: 63.800,00 €

SEXTO. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación del presente extracto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

CÁDIZ, 8 de noviembre de 2024. JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CÁDIZ. **Nº 182.079**

**AYUNTAMIENTO DE BORNOS
ANUNCIO**

Por Decreto de la Alcaldía núm. 01704/2024, de 14 de noviembre 2024, ha sido aprobada la lista provisional de personas admitidas y excluidas correspondiente al proceso selectivo que a continuación se indica:

“Expirado el plazo de presentación de solicitudes en el proceso de selección que se sigue en esta Corporación para cubrir en propiedad una plaza de Administrativo, personal funcionario de carrera del Ayuntamiento de Bornos, mediante oposición libre, 4ª de la Convocatoria, esta Alcaldía HA RESUELTO:

PRIMERO: Aprobar las lista provisional de personas admitidas y excluidas, con indicación de las causas de exclusión, la cual queda integrada de la forma que se indica a continuación.

SEGUNDO: Disponer la publicación de esta resolución en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento (<https://sede.bornos.es>), concediéndose un plazo de diez días hábiles para presentar reclamaciones y subsanar los posibles defectos que hayan motivado la exclusión u omisión de la aspirante, siempre que los mismos sean subsanables.

ADMITIDAS:

Nº	Apellidos y nombre	DNI
1	Abad Jimenez Francisca	***4407**
2	Abujas Sánchez José Antonio	***0102**
3	Aguilera Montero Pablo	***9232**
4	Ahumada Ruiz Tamara Isabel	***6420**
5	Albiol Otero, Ana	***0198**
6	Alcedo Torres, Sonia	***7563**
7	Alonso Cuevas, José Luis	***6799**
8	Andrades Carrasco, Francisca	***2689**
9	Andrades Díaz, Inmaculada	***5740**
10	Angulo Benítez, Manuel	***4291**
11	Anillo Díaz, Joaquín	***4436**
12	Arriaza Ramírez, Laura	***0928**
13	Astorga García, Cristina del Carmen	***7894**
14	Barba Márquez, María del Carmen	***8597**
15	Baro Castillo, Carlos María	***7273**
16	Baro Castillo, María	***2904**
17	Barranco Mendoza, Ester	***6287**
18	Barranco Mendoza, Mónica	***8424**
19	Barrera Gómez, Lourdes	***9885**
20	Barrera Rodríguez, Beatriz	***1746**
21	Benitez Ferreras, Francisco Jesús	***7969**
22	Benítez Serrano, Alejandro	***3568**
23	Boceta Escudero, Juan Carlos	***2837**
24	Boceta Escudero, Rafael	***2837**
25	Bulpe Solano, David	***3746**
26	Bustos Ruiz, José María	***4373**
27	Cabral España, Sonia	***3121**
28	Cabrera Pérez, Laura	***3626**
29	Camacho Hurtado, José Manuel	***1583**
30	Camas Nuñez, María	***5753**
31	Campos Fernández, Jorge	***8814**
32	Campos Muñoz, Ana María	***7298**
33	Cañamaque Villarte, Cristina	***5382**
34	Carmona González, Abraham	***4861**
35	Caro García, María Isabel	***1123**
36	Carretero Astete, Ana	***3780**
37	Castilla Pérez, Amparo	***5760**
38	Castro Sánchez, José Miguel	***2337**

Nº	Apellidos y nombre	DNI
39	Castro Sánchez, Sergio	***5831**
40	Cazorla Carmona, Francisco Javier	***0527**
41	Cea López, Cristina	***7554**
42	Cepereo Vázquez, José Ignacio	***6308**
43	Chilla Villalba, Ana	***9164**
44	Conde de Cozar., María de los Ángeles	***4319**
45	Corbacho Polanco, Cristina	***5250**
46	De la Calle Pinto, José María	***7694**
47	Doña Montalvo, Almudena	***1606**
48	Enri Aguera, Gema	***0961**
49	Estrada Barbosa, Ana María	***5563**
50	Fernández García, María Isabel	***2854**
51	Fernández Garrucho, Ana Dolores	***5903**
52	Flores Calle, María Nazaret	***2848**
53	Fuentes Peralta, Ana María	***2184**
54	García Córdoba, Sara	***5615**
55	García García, Israel	***3988**
56	García García, María del Remedios	***4411**
57	García Poley, Alba	***0503**
58	García Sánchez, Manuela	***2767**
59	García Sánchez, Nayara	***8989**
60	Giraldez Molinillo, María Teresa	***2949**
61	Gómez Aragón, María del Carmen	***4616**
62	Gómez Martín, Pedro Miguel	***7848**
63	González Castro, Elvira	***6744**
64	González Salazar, Ana María	***3610**
65	Guerrero Lora, María	***5899**
66	Gutiérrez Ruiz, María de las Mercedes	***0824**
67	Gutiérrez Soto, José Luis	***1438**
68	Heredia Catalán, Sara	***4217**
69	Holgado Diánez, Rosa Ana	***2406**
70	Ilaria Rebesado, María Luján	***1831**
71	Ibañez Cerezuela, Beatriz	***4287**
72	Ibañez Díaz, Beatriz	***5710**
73	Jaén Torres, Alejandro	***0621**
74	Jiménez López, Almudena	***3687**
75	Jiménez López, Antonio	***0237**
76	Jiménez Mancilla, María del Carmen	***6621**
77	Jiménez Rodríguez, José Manuel	***6489**
78	León Martín, Begoña	***1035**
79	López Pardillo, Juan Manuel	***3849**
80	Lozano Berrocal, Juana	***5192**
81	Lozano Berrocal, Nuria	***5679**
82	Lugo Moreno, Juana	***5456**
83	Maestre Muñoz, Nazareth	***5320**
84	Manzanero Sánchez, Eloy	***4562**
85	Marchena Borrego, Sandra María	***3884**
86	Márquez Ruiz, Monserrat	***4518**
87	Martín Perrián, Mario	***3773**
88	Medina Gutiérrez, Diego	***5817**
89	Medina Perea, María del Rocío	***7896**
90	Medina Tenorio, Máximo	***6046**
91	Menacho Valle, Silvia	***0229**
92	Miguel Puertas, Miguel	***1015**
93	Monje Reina, Remedios del Pilar	***4159**
94	Montero López, María del Carmen	***1190**
95	Moreno Aragón, Daniel	***7389**
96	Moreno Catalán, Daniel	***6884**
97	Moreno Domínguez., Luis Fernando	***1780**
98	Moreno García, Elisa Isabel	***1467**
99	Moreno García, Milagros	***6204**
100	Muñoz Díaz, Francisco	***1335**
101	Muñoz Díaz, María del Carmen	***1335**
102	Muñoz Rueda, Isabel María	***2256**
103	Nadales Labrador, Francisca	***4918**
104	Nadales Labrador, José	***5064**

Nº	Apellidos y nombre	DNI
105	Naranjo Zambrana, María Isabel	***2978**
106	Narvaez Basallote, Celia	***6271**
107	Navas Rivas, Carolina	***2395**
108	Nieto Colunga, Alicia	***0324**
109	Nuñez Solís, Inmaculada	***5112**
110	Ordoñez Caballero, Irene	***1880**
111	Pacheco Gómez, Juan Carlos	***9116**
112	Pajuelo Durán, María Luz	***3591**
113	Palma Macías, Juan Carlos	***3297**
114	Pardo Alpresa, Eva	***2705**
115	Pareja Pareja, Natalia	***5512**
116	Parra Velázquez, Sergio	***9501**
117	Pastrana Murillo, Sara	***3143**
118	Patiño Moares, Rodrigo	***5013**
119	Pereira Reyes, Carolina	***1983**
120	Pinto Galván, Inés	***8935**
121	Pinto Pinto, Lidia	***6909**
122	Piñero Cordero, Rosa María	***0487**
123	Pozo Lozano, Rocío	***3245**
124	Quintero Macías, Ana Isabel	***6374**
125	Reina Lobato, Soraida	***6854**
126	Rendón Castro, Cristina María	***3734**
127	Rey Castro, Estrella María	***6822**
128	Reyes González, Shaila	***4897**
129	Rincón Bravo, Fernando	***7325**
130	Rioz Clares, María Victoria	***6864**
131	Rodríguez Armario, Laura María	***5074**
132	Rodríguez Castillo, Marta	***8293**
133	Rodríguez Castro, Elizabeth	***8546**
134	Rodríguez Jarén, Rosana	***3719**
135	Rodríguez Sacie, Amanda	***0370**
136	Rodríguez Troya, Adrián	***9992**
137	Rojas Borrego, Alejandra	***6325**
138	Román Rondán, Silvia	***7361**
139	Romero Lagostena, María Jesús	***1455**
140	Rosado Fernández, Leticia	***0123**
141	Rosado González, María de la Soledad	***7223**
142	Ruiz Blanco, Ursula	***9501**
143	Salado de Rivas, Carmen	***7916**
144	Sánchez Conde, Lorenzo	***4387**
145	Sánchez Jiménez, Juana	***7324**
146	Sánchez Marchán, Rocío	***4550**
147	Santos Hidalgo, Carmen	***5025**
148	Selma Romero, José	***5642**
149	Serrano Otero, María del Mar	***3302**
150	Sevilla López, Ana María	***7190**
151	Sevillano Piña, Consolación	***1975**
152	Shakarova Ivanova, Kristina	***4422**
153	Soto López, María del Carmen	***8301**
154	Valdayo Díaz, Isaac	***5217**
155	Valdés Romero, Patricia	***7011**
156	Vega Ramírez, Cristina	***6922**
157	Vidal Sánchez, Yolanda	***9545**
158	Villagrán Richarte, María José	***9460**
159	Villasante Alcedo, Barbara María	***5740**
160	Villero Verdugo, Nuria	***3078**
161	Zarzana García, Rocío	***1450**

EXCLUIDAS:

Nº	Apellidos y nombre	DNI	Causas de exclusión
1	Alcantara Verdugo, María	***6719**	4
2	Armario Barrios, Marta	***0032**	4
3	Barbosa Chaves, Petrola	***2478**	3
4	Cazalla Cimadom, Paula	***5920**	4
5	Chaves Orellana, Diego	***5261**	3
6	Díaz Enríquez, Alicia	***2864**	3

Nº	Apellidos y nombre	DNI	Causas de exclusión
7	Estevez Gómez, Crstina	***4361**	3
8	Farcía Quirós Aragón, José Antonio	***1587**	3
9	Gómez Quintana, Manuel Augusto	***2710**	3
10	Jiménez Gallardo, María Isabel	***0359**	4
11	Jiménez Jaén, Rafaela	***4342**	3
12	Lopa Aragón, Carolina	***6092**	1 y 3
13	López Pinto, Jairo	***1938**	2
14	Morales Ramírez, Sonia	***5794**	3
15	Neira Urbano, Celia	***3871**	3
16	Otero García, Francisca	***5292**	3
17	Pacheco Tejerina, Josefa	***0095**	4
18	Piñero Rendón, Francisco	***8624**	3
19	Ramírez Aragón, Milagrosa	***2824**	1 y 2
20	Ramírez Cabrera, Isabel	***0215**	3
21	Rodríguez Lázaron, Jairo	***5349**	3
22	Roldán Álvarez, Andrés	***8454**	5
23	Ruiz Barrera, Cristina	***8406**	2 y 3
24	Sánchez Conde, Lucía	***6943**	3
25	Sánchez Fernández, José Luis	***5400**	3
26	Sánchez Molina, Macarena	***9758**	3
27	Sánchez Muñoz, María	***5281**	3
28	Segundo Gallardo, Rocío	***7935**	4
29	Tejonero García, Delia	***9757**	3
30	Villalba Prieto, Laura	***0520**	2 y 3
31	Villalba Prieto, Vanesa	***6795**	3

Causas de exclusión:

1	No presenta DNI
2	No presenta titulación
3	No presenta Anexo II
4	Presenta Anexo II sin cumplimentar
5	La titulación presentada está cortada"

21 de noviembre de 2024. El Alcalde, P.D. La 1ª. Teniente de Alcalde, María José Lugo Baena. Decreto 667/2022, de 1 de abril. Firmado.

Nº 182.448

AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA
EDICTO

Que, la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada en fecha 21 de noviembre de 2024, acordó el siguiente acuerdo:

PRIMERO.- Admitir a trámite el nuevo Proyecto de Actuación EXTRAORDINARIO DE CENTRO LUDICO DEPORTIVO "LAMINA", presentado por la Entidad mercantil, CARPAS KEOPS SL.

SEGUNDO.- Someter el referido Proyecto de Actuación a Información Pública por plazo de un mes, mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, con llamamiento a los titulares de los terrenos colindantes y de las Administraciones Públicas que tutelan intereses públicos afectados.

TERCERO.- Durante el periodo información pública, el Ayuntamiento remitirá a la Delegación Provincial de Cádiz de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio de la Consejería de la Junta de Andalucía el Proyecto de Actuación, a fin de que emita previo informe vinculante al efecto, en plazo de dos meses, según lo previsto en el art 72 RLISTA.

Lo que se comunica y traslada, comunicándose que durante el periodo de Información Pública quedará el expediente a disposición de cualquiera que desee examinarlo, a los efectos de que se presenten las alegaciones y sugerencias que estimen pertinentes y podrán realizar consulta en la Oficina Técnica Municipal sita en la C/ La Virgen esquina C/ Padre Ramírez s/nº., en Horario de Oficina de 9,00 Horas a las 13,30 horas o bien por Sede Electrónica y Tablón de Anuncios.

EL CONCEJAL- DELEGADO DE URBANISMO, (Delegación de competencias de la Sra. Alcaldesa-Presidenta en virtud del Decreto N.º 2451/2023 de fecha 6 de julio, modificado por Decreto nº 2641/2023 de fecha 23 de julio y modificado por decreto nº 1603/24 de fecha 15 de mayo)

Veinticinco de noviembre de dos mil veinticuatro. La Concejala Delegado. Pedro Pérez Rodríguez. Nº 183.251

AYUNTAMIENTO DE ESPERA

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.

El Pleno de esta entidad, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 27 de noviembre del 2024, acordó la aprobación inicial del expediente de crédito extraordinario financiado con cargo a anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones.

Aprobado inicialmente el expediente de crédito extraordinario financiado con cargo a anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones/a operaciones de crédito, por Acuerdo del Pleno de fecha 27 de noviembre del 2024, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier persona interesada en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Espera a 27/11/24. La Alcaldesa Presidenta, Tamara Lozano Muñoz. Firmado. Nº 184.725

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE LA JANDA ANUNCIO

Aprobado inicialmente por la Junta General de esta Mancomunidad de Municipios, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de noviembre de 2024, Expediente de Modificación de Créditos en la modalidad de "Crédito Extraordinario", se somete a información pública, previo anuncio en el B.O.P., por plazo de QUINCE DIAS HABILES, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar alegaciones ante la Junta General, que dispondrá del plazo de un mes para resolver según dispone el Artículo 150.1 de la Ley de Haciendas Locales:

INFORME-PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos en la modalidad de Crédito Extraordinario, financiado con cargo al Remanente Líquido de Tesorería resultante de la liquidación del ejercicio anterior, de acuerdo con el siguiente detalle:

Presupuesto de Gastos

Partida Presupuestaria	Programa	Nombre Partida	Créditos iniciales	Crédito extraordinario	Créditos finales
920/352/00	Servicios de Carácter General	Intereses de demora	11.000,00	15.000,00 €	26.000,00 €
920/626/00	Servicios de Carácter General	Adquisición de Equipos informáticos	3.000,00	3.000,00 €	6.000,00 €
920/216/13	Servicios de Carácter General	Mantenimiento de ordenadores	8.500,00	4.000,00 €	12.500,00 €
920/120/02	Servicios de Carácter General	Bolsa Técnico Mancomunidad	0,00	55.000,00 €	55.000,00 €
				77.000,00 €	99.500,00 €

Esta modificación se financia con cargo al Remanente Líquido de Tesorería en los siguientes términos:

Estado de Ingresos

Partida Presupuestaria	Programa	Nombre Partida	Créditos iniciales	Crédito extraordinario	Créditos finales
87/000		Remanente para Gastos Generales			77.000,00 €

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los siguientes: a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores. b) La inexistencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito estimado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

27 de noviembre de 2024. El Presidente. Fdo.: Javier Rodríguez Cabeza. Nº 185.152

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

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

INSERCIONES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959