

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: UET AOSSA OVERLIMIT

Expediente: 11/01/0280/2023

Fecha: 14/12/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: LUIS OCAÑA ESCOLAR

Código 11101821012023.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa UET AOSSA OVERLIMIT (PERSONAL DEL CENTRO NAUTICO DE EL CANO), con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 1 de enero 2025, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 11 de octubre de 2023, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 19 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 UET AOSSA OVERLIMIT (PERSONAL DEL CENTRO NAUTICO DE EL CANO), 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 14 de diciembre de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, DANIEL SANCHEZ ROMAN. Firmado.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL CENTRO NAUTICO DE ELCANO AÑOS 2023-2025

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional, temporal y territorial de aplicación

Artículo 2. Vinculación a la totalidad.

Artículo 3. Comisión mixta de solución de conflictos.

Artículo 4. Cláusula de inaplicación.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo.

Artículo 5. Facultades de la dirección.

CAPÍTULO III

Contratación.

Artículo 6. Forma de contrato

Artículo 7. Condiciones generales de ingreso.

Artículo 8. Pruebas de aptitud.

Artículo 9. Período de prueba y preaviso de cese voluntario.

Artículo 10. Características generales de los contratos y del personal.

Artículo 11. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Artículo 12. Contratos indefinidos fijos-discontinuos.

Artículo 13. Contrato a tiempo parcial.

Artículo 14. Contratos formativos.

Artículo 15. Promoción interna

Artículo 16. Sustituciones.

Artículo 17. Subrogación del personal.

CAPÍTULO IV

Jornadas de descanso, permisos, vacaciones

Artículo 18. Jornada de trabajo.

Artículo 19. Permisos retribuidos.

Artículo 20. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar.

Artículo 21. Excedencias por conciliación de la vida familiar.

Artículo 22. Excedencia

Artículo 23. Vacaciones.

CAPÍTULO V

Régimen económico.

Artículo 24. Salarios

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 26. Ayuda a la enseñanza y personas dependientes

Artículo 27. Complemento en caso de accidente o enfermedad.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Artículo 27. Ayuda por jubilación.

Artículo 28. Póliza de Seguros.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

Artículo 30. Antigüedad.

Artículo 31. Complemento de nocturnidad.

Artículo 32. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Artículo 33. Plus de transporte.

Artículo 34. Plus de trabajo en domingos y festivos.

Artículo 35. Quebranto de moneda.

Artículo 36. Complemento de triple turnos.

Artículo 37. Complemento por riesgo de trabajo en el agua/mar

Artículo 38. Desplazamientos del personal por actividades fuera de las instalaciones.

CAPÍTULO VI

Clasificación del personal.

Artículo 39. Categorías y funciones.

CAPÍTULO VII

Código de conducta laboral.

Artículo 40. Principios generales.

Artículo 41. Clasificación de faltas.

Artículo 42. Régimen de sanciones.

Artículo 43. Sometimiento al ASAC.

CAPÍTULO VIII

Artículo 44. Igualdad en la empresa

Artículo 45. Transparencia retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 46. Promoción y acceso de las mujeres.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS AÑO 2024

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional, temporal y territorial de aplicación

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as de las instalaciones en el Centro Náutico Elcano, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2023 pero desplegando sus efectos (económicos, laborales, sociales...) el día en el que se formalice el nuevo contrato de prestación de servicios con la nueva adjudicataria, mientras no se produzca una nueva adjudicación no tendrá efecto. Su duración es de dos años.

Prórrogas. Este Convenio Colectivo podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no mediara aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.

Este convenio es de aplicación a todo el término municipal de Cádiz y también se aplicará, de acuerdo con las reglas específicas que en él se establecen, para la acción fuera de este ámbito, de forma excepcional, cubriendo todos los gastos que ello origine, por el empleador y previo acuerdo expreso de empleador y representantes legales de los trabajadores/as. Con la aplicación de pluses recogidos en este convenio que puedan generarse por este hecho.

Artículo 2. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto que algún artículo del presente Convenio sea declarado nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse con carácter vinculante a la mediación y/o arbitraje del órgano público regulador competente, cuando hayan transcurrido dos meses desde la fecha en que fue notificada la resolución que invalide alguno de los pactos del Convenio y no hubieran alcanzado un acuerdo sobre el nuevo contenido.

Artículo 3. Comisión mixta de solución de conflictos.

1. Las partes crearan la Comisión mixta de solución de conflictos sobre este convenio, como medio de solventar discrepancias e interpretación del presente, en un plazo máximo de 15 días a partir de la firma de este convenio, que estará formada por representantes legales de la empresa adjudicataria del servicio en ese momento y los R.L.T.

Ambas partes acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgirles de la interpretación y aplicación del presente Convenio se someterá previamente al informe de la Comisión mixta de solución de conflictos, posteriormente si no hay acuerdo, se someterá a la mediación del CERCLA, posteriormente se podría acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

2. Procedimiento. La Comisión mixta de solución de conflictos estará compuesta por 4 miembros, dos elegidos por la representación de la empresa adjudicataria del servicio en ese momento, y dos por la representación legal de los trabajadores/as. La petición a convocar dicha comisión puede ser realizada por cualquiera de las partes, siendo esta de obligado cumplimiento en el plazo máximo de 15 días y aportar informe de resolución, en el plazo de 30 días a contar desde la fecha de la convocatoria que la origina.

Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán de adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación, sumariadad y objetividad. Los acuerdos se recogerán en actas y se le dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajos.

3. Funciones:

Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio.

Informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto.

Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para incorporar, definir o aclarar el texto del presente Convenio.

Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del Convenio.

Entender sobre la aplicación del convenio a las actividades que, dentro de la definición genérica recogida en el ámbito del convenio, no estuvieran incluidas inicialmente.

Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de subrogaciones, grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones y retribución de diferentes subsectores afectados

por el presente convenio, sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en el mismo.

Estudiar y decidir sobre aquellas cuestiones que afecten a los sectores incluidos en el presente Convenio que, por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes, así como, cualquier tema que pudiera afectar a los diferentes subsectores que se puedan encuadrar en el marco del sector de la actividad propia de la empresa a las que es de aplicación este Convenio. (Empresa adjudicataria del servicio en ese momento)

La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de las partes que componen la comisión, sea necesario incorporar al texto del mismo para mejor adaptarle a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos una vez cada semestre y con carácter extraordinario, para resolver cuestiones encomendadas a la misma, cuando las partes de mutuo acuerdo lo estimen conveniente, en los plazos marcados para ello, en el punto 2 de este mismo artículo.

Las convocatorias de la Comisión serán efectuadas por su Secretario mediante escrito, haciendo constar lugar, (dentro del término municipal de Cádiz), fecha y hora de la reunión, así como, el orden del día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con siete días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista.

La Comisión resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de todas las partes prorrogando dicho plazo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes de cada una de las partes que forman la Comisión y cuando sea preceptivo se incorporarán al texto del Convenio.

En caso de desacuerdo, se acuerda la sumisión al Sistema de Mediación y Arbitraje correspondiente.

Los integrantes obtendrán todo tipo de información relacionada con las cuestiones que se planteen.

La comisión continuará con sus funciones aun siendo denunciado el convenio hasta la firma de aquel que sustituya al actual.

Artículo 4. Cláusula de inaplicación.

El presente convenio obliga a todos, empresa y trabajadores/as incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante, lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del

Estatuto de los Trabajadores, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del mismo texto legal, las condiciones de trabajo aquí pactadas que afecten a las siguientes materias:

A. Jornada de trabajo.

B. Horario y distribución del tiempo de trabajo.

C. Régimen de trabajo a turnos.

D. Sistema de remuneración y cuantía salarial.

E. Sistema de trabajo y rendimiento. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, en este caso solo aplicable dentro del término municipal de Cádiz y destinos recogidos en el contrato o pliego de condiciones.

F. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, la empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores/as la documentación precisa que justifique un tratamiento diferenciado. Asimismo, se comunicará a la Comisión mixta de solución de conflicto del presente convenio el inicio del período de consultas con 10 días de antelación.

Los representantes de los trabajadores/as están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional, al igual que los representantes de los trabajadores/as, la empresa y sus representantes harán lo mismo con la información solicitada o tratada por los R.L.T.

Si se alcanza acuerdo, éste deberá determinar exactamente las condiciones de trabajo aplicables y su duración. Asimismo, deberá ser notificado a la Comisión mixta de solución de conflictos del presente convenio.

En caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión mixta de solución de conflictos que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fue planteada.

Si en el seno de la Comisión mixta de solución de conflictos no se alcanzara acuerdo, las partes someterán la discrepancia a los procedimientos legales de solución de conflictos previstos.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 5. Facultades de la dirección.

La organización del trabajo en el Centro Náutico Elcano, dependencias y lugares habilitados (siempre de titularidad del IMD u organizado por el mismo), es facultad de la dirección de la empresa adjudicataria del servicio en ese momento, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

La empresa adjudicataria del servicio, velará por el cumplimiento de la ley vigente en cada momento, abonando en tiempo y forma los gastos originados por la contratación y actividad de los trabajadores/as, bien sea por parte de impuestos o los propios salarios de los mismos, estos últimos serán abonados en su cuantía según convenio y en el plazo entre el día 1 y el día 5 del siguiente mes.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN.

Artículo 6. Forma de contrato

La admisión de trabajadores/as en las empresas, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se realizará mediante contrato formalizado por escrito.

Igualmente se formalizarán por escrito las comunicaciones que se deriven de dichos contratos, acogiéndose a la ley vigente en cada momento sobre contratación. Dichos contratos serán presentados por el contratante a los R.L.T.

Artículo 7. Condiciones generales de ingreso.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores en mínimos y de forma preferente las mejoradas en este convenio, disposiciones de desarrollo y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 8. Pruebas de aptitud.

Las empresas, previamente al ingreso de los trabajadores/as, podrán realizar a los mismos las pruebas de selección, prácticas psicotécnicas y médicas que consideren necesarias para comprobar si su estado físico, grado de aptitud y preparación son los adecuados para la categoría profesional y el puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 9. Período de prueba y preaviso de cese voluntario.

9.1 Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de 2 meses.

Para contratos de 6 meses de duración o inferiores, el tiempo de prueba no excederá de 1 mes en ninguno de los casos. Tampoco tendrá que cumplir este periodo de prueba, aquel trabajador/a que con anterioridad hubiese cubierto el mismo puesto para el que se le vuelve a contratar.

Durante el período de prueba el trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral. Ésta podrá instarse, durante el transcurso de dicho periodo, por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar como causa de la extinción de la relación laboral el no superar el periodo de prueba.

9.2 La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpirá su cómputo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo, independientemente de la contingencia que genere la incapacidad temporal.

9.3 Los trabajadores/as que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria deberán notificarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad de 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 10. Características generales de los contratos y del personal.

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tengan éstas carácter indefinido como temporal, si bien con el interés de impulsar la promoción interna de los trabajadores/as en los diferentes sectores de actividad, la empresa otorgará prioridad a la estabilidad y calidad en el empleo, de tal modo que las necesidades permanentes de las mismas tenderán a ser cubiertas en primera estancia por trabajadores/as ya contratados en la empresa, promoviendo así los ascensos y aplicación de jornadas a completa si fuese el caso, también promoviendo el contrato indefinido al trabajador/a que no lo tenga y sólo cuando no exista alguna de las causas coyunturales, legalmente establecidas en el presente convenio, procederá la nueva contratación.

Por lo que respecta a la promoción de la conversión de empleo temporal en empleo estable, se estará a lo que establezca la norma legal en cada momento, pudiéndose utilizar todas aquellas modalidades de fomento de la contratación indefinida establecidas al respecto.

El personal de la empresa vinculada por este Convenio podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de las mismas:

- Fijos o indefinidos (trabajadores/as que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que les contrata tanto sea a jornada completa como a tiempo parcial).

- Fijos discontinuos (trabajadores/as que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que les contrata para realizar trabajos que se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa podrán ser a jornada completa o parcial).

- Temporales o de duración determinada (trabajadores/as a jornada completa o a tiempo parcial que presten sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido).

Igualmente, se podrá celebrar cualquier otro tipo de contrato de trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 11. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Esta modalidad de contrato temporal será la que dadas las especiales características de este sector se podrán poner en práctica para las dos situaciones que a continuación se describen:

a) Contrato temporal por circunstancias de la producción.

El incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones de la demanda, incluso la actividad normal de la empresa, que generen un desajuste temporal en la plantilla disponible y la que se requiere, entre estos se entienden aquellas que deriven de las vacaciones anuales. La duración de este contrato es de máximo 6 meses.

Situaciones ocasionales previsibles y que tengan una duración reducida y claramente delimitada, teniendo una duración máxima de 90 días no continuados en el año natural.

b) Contrato temporal de sustitución.

Para sustituir a un empleado con derecho a reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso podrá anticiparse el contrato 15 días antes de la ausencia de la persona a sustituir, para la adecuación del nuevo trabajador a su puesto.

Para completar la jornada reducida, por causas legales o convencionales, ocasionadas o generadas por otro trabajador.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización en cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar por servicio o según legislación vigente.

Artículo 12. Contratos indefinidos fijos-discontinuos.

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.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del estatuto de los trabajadores/as, 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. Los llamamientos a la incorporación de trabajadores/as con este tipo de contrato, deberá de ser informado a los R.L.T. y prevalecerá la antigüedad en primer lugar y luego el orden de salida para la entrada, entrando en primer lugar los primeros que salieron y en último lugar los últimos que salieron, en referencia a cada puesto a cubrir. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación al menos de 15 días. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan. Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. 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. También tendrán derecho a las votaciones para elegir a sus representantes, aunque estas se produzcan en el periodo de inactividad del trabajador. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

Artículo 13. Contrato a tiempo parcial.

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para la realización de una jornada inferior a la señalada en el presente Convenio bien por tiempo indefinido o de duración determinada.

Se establece la obligatoriedad de informar, mediante los R.L.T y estos a los trabajadores/as a tiempo parcial de la existencia de puestos vacantes o de nueva creación y permitir que soliciten los mismos, con el fin de posibilitar el incremento de su jornada contratada a tiempo parcial, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando esa sea la jornada del puesto vacante o de nueva creación o la suma de las jornadas permita serlo.

La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias. La empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá fijar la realización de horas complementarias. La realización de estas horas estará sujeta a las siguientes normas:

a) La posibilidad de realizar horas complementarias tendrá que ser pactada expresamente con el trabajador y podrá acordarse en el momento de la contratación o con posterioridad, pero, en cualquier caso, se tratará de un pacto específico y por escrito respecto al contrato de trabajo. Y posterior traslado del mismo a la R.L.T. para su conocimiento y defensa en caso necesario.

b) El trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias, comunicándolo por escrito a la empresa con 15 días de antelación y a su R.L.T. cuando concurren las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.

Asimismo, para los supuestos no contemplados anteriormente, el trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias comunicándolo por escrito con un mes de antelación, a la parte contratante y la R.L.T.

d) El trabajador conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres días.

e) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y de descanso del Estatuto de los Trabajadores y de este Convenio. f) Las horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuidas como las ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

g) El pacto de horas complementarias y las condiciones de su realización estarán sujetas al cumplimiento de los requisitos establecidos en los anteriores apartados. En caso de incumplimiento de estos requisitos y de su régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Artículo 14. Contratos formativos.

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en la ley. En ningún caso, se podrá efectuar un contrato formativo para cubrir una vacante de puesto de

trabajo, sea cual sea su origen, este contrato será meramente complementario a la actividad que desarrolla la empresa.

Artículo 15. Promoción interna

En el caso que se produzca una vacante, por bajas definitivas o de nueva creación en la plantilla, antes de realizar nuevas contrataciones, serán ofrecidas públicamente a todos los trabajadores/as en plantilla.

El trabajador que pase a ocupar este puesto, que a su vez genera otra vacante, esta será ocupada por trabajadores/as del centro-servicio con jornada parcial, teniendo en cuenta la antigüedad en el centro-servicio.

Las horas vacantes que se produzcan en los servicios, se cubrirán mediante incrementos de jornada de trabajadores/as que ya formen parte de la plantilla y tengan contratos a tiempo parcial, de manera que siempre serán estos los que se beneficien del aumento de horas, para ello se tendrá en cuenta la antigüedad en el centro-servicio y así sucesivamente.

1. El ascenso es la promoción del trabajador a un grupo o categoría profesional superior y/o distinta de la antes realizada, con carácter permanente.

2. El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación, experiencia y méritos del trabajador en el centro, tomando como referencia las siguientes circunstancias.

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

Para la aplicación de la promoción interna, prevalecerá: sobre un total del 50 %.

a) Antigüedad en EL CENTRO-Servicio 1 punto por año 30%.

b) Experiencia en otros puestos en el centro-servicio 0,5 punto por año trabajado un máximo de 5 puntos. 10%

c) Experiencia en el puesto. 0,5 por año trabajado un máximo de 5 puntos. 10%

d) Formación / titulación académica.

Artículo 16. Sustituciones.

En caso que se requiera una sustitución transitoria por vacaciones, bajas por enfermedad, accidente etc. esta será cubierta por el personal ya en alta en los servicios y por estricto orden de antigüedad.

Estas sustituciones deben repercutir de forma directa o indirecta en el personal con contratos a tiempo parciales y fijos discontinuos, de forma que estas horas se traduzcan en un incremento de jornada del personal a tiempo parcial-fijo discontinuo.

Para ello se elaborará una lista-bolsa antes del 31 enero de cada año, está la conformaran todo aquel que quiera realizar sustituciones, el formar parte de la misma será de forma voluntaria.

Esta lista se ordenará por orden de antigüedad en el servicio-centro de trabajo y en el caso de ser un perfil concreto se pedirá la formación oportuna para este.

La penalización por un rechazo conllevará el no aparecer en esta lista para el próximo llamamiento, el segundo rechazo abandonará la lista hasta el 31 de enero del siguiente año.

Los llamamientos de situaciones puntuales, como bajas, licencias etc... Al ser sustituciones no programadas con un cierto tiempo, como lo son las vacaciones no serán penalizados.

De darse la situación de terminar la lista o quedar esta desierta se procederá a la contratación de personal externo a la plantilla.

Esta lista-bolsa será confeccionada y supervisada por un tribunal compuesto por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores/as con voz y voto, los asesores que cada parte entienda con voz pero sin voto.

Artículo 17. Subrogación del personal.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo digno y de calidad, la subrogación del personal de la empresa que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

No obstante, se acuerda de forma expresa que lo establecido en este artículo solo será de aplicación para aquellas situaciones previstas en el mismo que nazcan y tengan sus efectos después de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente convenio.

En cualquier caso, la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/as sólo se extingue en el momento en que se produzca el derecho a la subrogación del trabajador la nueva adjudicataria.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto con entidades de titularidad pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

1. La absorción del personal será de obligado cumplimiento para las contrataciones, siempre y cuando se de alguno de los siguientes supuestos: 15

a) Finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa, que unía a una empresa con el titular público o privado de las instalaciones deportivas o el promotor de actividades socio-deportivas, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:

Por finalización total, es decir, por el cese o término de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o con cedidas hasta ese momento.

b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del titular tanto público como privado de las instalaciones deportivas o del promotor de actividades socio-deportivas, de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento, pudiendo ser: Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión total respecto de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir respecto de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

2. En todos los supuestos de finalización, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata –así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas–, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasaran a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, o bien a la titular de las instalaciones deportivas o promotora de actividades socio-deportivas, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

No obstante, lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos que afecten al Centro de Trabajo debidamente justificados o en su defecto debidamente informado mediante documento redactado por los R.L.T, pactos suscritos entre la empresa afectada y los trabajadores/as, sus respectivos representantes legales, siempre que se hayan acordado con una antelación de SEIS meses a la fecha cierta de subrogación del nuevo concesionario y se haya comunicado con el mismo plazo a la Comisión Mixta de Solución de Conflictos, salvo que ésta pueda tener conocimiento por su publicación en boletines oficiales.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

A. Trabajadores/as fijos y fijos-discontinuos que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de SEIS a la finalización efectiva del servicio.

B. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de SEIS meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato, situaciones análogas o se encuentren desempeñando alguna función recogida en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

C. Trabajadores/as con contrato de sustitución a alguno de los trabajadores/as con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

D. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los SEIS meses anteriores a la finalización de aquélla.

4. Excepciones a la aplicación de la subrogación prevista en el presente artículo.

La subrogación de personal establecida en el presente artículo no será de aplicación por la nueva adjudicataria a los socios cooperativistas, representantes legales de la empresa y los trabajadores/as autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

El plazo de entrega será de cinco días hábiles, contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios, que también deberá de comunicar a los R.L.T.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la Subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

5. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores/as entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio.

a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio.

6. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad y posterior reanudación. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del periodo de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase la actividad a otra empresa.

6. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y no abonando un fraccionamiento por impago anterior.

Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical, percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Parte de I.T. y/o confirmación del mismo.

Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente o si obran en su poder.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Toda la documentación referida anteriormente deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

CAPÍTULO IV

JORNADAS DE DESCANSO, PERMISOS, VACACIONES

Artículo 18. Jornada de trabajo.

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se establece en 38 horas semanales. Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterumpido de al menos dos horas. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso de veinte minutos para desayuno en la jornada de mañana o veinte minutos para merienda en la jornada de tarde.

2. Antes del 31 de diciembre de cada año se elaborará por la empresa el calendario laboral del personal, debiendo exponerse un ejemplar de este en un lugar visible en el centro de trabajo.

En la confección del calendario constará como mínimo los siguientes contenidos:

- Horario de trabajo.
- Distribución anual de los días de trabajo.
- Días festivos.
- Descanso semanal o entre jornadas.
- Otros días inhábiles.

Los/as representantes de los trabajadores/as deberán ser consultados por la empresa antes de elaborar el calendario y emitirán un informe al respecto.

Artículo 19. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el siguiente tiempo:

- A. Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- B. Tres días en los casos de nacimiento de hijo/as adicionales al período establecido en la normativa que introduce las licencias y permisos retribuidos en el Estatuto de los Trabajadores, RDL 2/2015, así como novedades introducidas por las normas que garantizan la conciliación de la vida profesional y laboral.
- C. Tres días naturales por fallecimientos de familiares 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.
- D. 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.
- E. Matrimonio de hijos o hermanos. El día de la boda si es en la misma provincia, dos si es fuera de la misma.
- F. Dos días por traslado del domicilio habitual.
- 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 ésta 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 período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Apartado 1.º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador 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. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.
- J. Los trabajadores/as fijos, o con contrato mínimo de un año, tendrán derecho a dos días por asuntos personales, el resto de trabajadores/as de forma proporcional en el primer año de aplicación del convenio, y tres días en el segundo año.
- K. En relación a la protección de la maternidad y lactancia desde el punto de vista preventivo, sea actuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los días 24 y 31 de diciembre en la jornada comprendida entre las 7.00 AM Y las 23.00 pm serán considerados jornadas inhábiles para todos los trabajadores/as del centro náutico Elcano a excepción de los marineros, que tendrán derecho a un día de descanso compensatorio por cada uno de esos días que presten su servicio.

Los trabajadores/as que realicen estudios para obtener un título profesional oficial, o relacionado con la labor que desempeña en la empresa, tendrán licencia por un tiempo estimado de 24 horas anuales para acudir a los exámenes en el correspondiente centro docente, previa justificación de haberse matriculado y estará obligado a presentar a la empresa el justificante de haber asistido a dicho examen.

Artículo 20. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar.

Son de aplicación los permisos y licencias que refuerzan una mayor conciliación, introducidos recientemente por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Tal es el caso, del nuevo permiso recogido en el artículo 48 bis, por el que se regula el 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.

Igualmente, se han de tener en consideración las reducciones de jornada previstas en el artículo 37.7, 37.8 y 37.9 del RDL 2/2015, así como las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 5/2023, en aras de garantizar la conciliación de la vida profesional y familiar.

En lo referente a las reducciones de jornadas previstas en el artículo 37, el apartado 7 prevé que los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, las partes negociadoras del convenio no han establecido ninguna concreción horaria.

Artículo 21. Excedencias por conciliación de la vida familiar.

Son de aplicación los permisos y licencias que refuerzan una mayor conciliación, introducidos recientemente por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Tal es el caso, del nuevo permiso recogido en el artículo 48 bis, por el que se regula el 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.

Artículo 22. Excedencia

1) El personal que haya cumplido 12 meses efectivos de trabajo en la empresa, y que haya transcurrido, en su caso, más de 2 años desde el final de una excedencia voluntaria anterior, tendrá derecho a excedencia voluntaria, por una duración no inferior a 4 meses, ni superior a 5 años, estos plazos podrán ser mejorados entre acuerdo trabajador empresa.

2) La excedencia podrá ser utilizada por el trabajador para cuestiones familiares, particulares y laborales, siempre que ésta última, no sea de competencia o la actividad concesionaria de la excedencia.

3) La excedencia deberá ser concedida como muy tarde, por la dirección de la empresa, en el plazo de 15 días naturales siguiente a la presentación de la solicitud por parte del trabajador.

4) En el plazo de 30 días, anteriores a la finalización de la excedencia, el trabajador notificará por escrito, a la dirección de la empresa, su intención de incorporarse a su puesto de trabajo.

A todo lo no recogido en este capítulo, se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 23. Vacaciones.

Con carácter general, todos los trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales o 22 días hábiles, durante los cuales percibirán el salario correspondiente más antigüedad. Los monitores/as que prestan servicio todo el año tendrán disfrute adicional de 3 días hábiles adicionales.

La dirección de la empresa junto con los representantes de los trabajadores/as establecerá un calendario de vacaciones anual, con el fin del disfrute de las mismas antes del 31 de enero de cada año. El período vacacional no podrá afectar al funcionamiento normal de la instalación. Para ello antes del 31 de enero se convocará a la comisión paritaria.

CAPÍTULO V RÉGIMEN ECONÓMICO.

Artículo 24. Salarios

Los salarios base pactados en el presente Convenio Colectivo, para todos los trabajadores/as acogidos al mismo son los que se establecen en la Tabla de Salario Anexa I.

A día 1 de enero de cada año, se incrementará los salarios base de acuerdo con el siguiente indicador positivo:

2024.....	subida de 2,00%
2025.....	subida de 2,00%

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Todo trabajador/a afectado 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:

- 1) Paga de Julio, antes del 25 de julio.
- 2) Paga de Navidad, antes del 10 de diciembre.
- 3) Paga de Beneficios, antes del 25 de marzo.

Artículo 26. Ayuda a la enseñanza y personas dependientes

Con el fin de ayudar a sufragar los gastos de enseñanza de los hijos/as de los trabajadores/as, la Empresa abonará la cantidad de 240 euros anuales para los trabajadores/as con duración del contrato anual, pagadera en el mes de octubre, por hijo/a), comprendido en la edad de 0 a 18 años, previa justificación de escolaridad.

Asimismo, la Empresa a todos los trabajadores/as que tengan hijos/as dependientes a su cargo, o hermanos/as dependientes a su cargo, podrán percibir la cantidad de 80 euros mensuales por cada hijo/a o hermano/a previa justificación.

En el caso de que los progenitores trabajen para la misma Empresa en el Centro Náutico Elcano, se abonará al 50% a cada progenitor, o el 100% al que tenga la custodia si no fuera compartida.

Artículo 27. Complemento en caso de accidente o enfermedad.

Cuando un trabajador/a acogido al presente Convenio causa baja por Accidente de Trabajo, éste cobrará el 100% del salario base convenio que venía percibiendo más la antigüedad, en su caso, desde el primer día.

Cuando la baja sea por enfermedad, éste cobrará el 100% a partir del décimo día del salario base convenio más antigüedad, en su caso. Cuando se dé uno de estos casos y haya hospitalización, estos trabajadores/as cobrarán el 100% del salario base convenio más antigüedad, en su caso, desde el primer día.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Para impulsar la contratación y fomentar el empleo, se prohíbe la realización de horas extraordinarias.

Artículo 27. Ayuda por jubilación.

En todos los casos en que los trabajadores/as afectados por este Convenio pasen a la situación de jubilación ordinaria, actualmente establecida en los 67 años, y con una antigüedad superior a 25 años en el centro de trabajo la Empresa abonará, en concepto de premio de retiro, de 17,00.-€ por mes trabajado en el Centro Náutico Elcano.

Artículo 28. Póliza de Seguros.

La Empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro de accidentes colectivo para todo su personal, que cubra como mínimo los siguientes riesgos:

- A. Gran invalidez absoluta y permanente o fallecimiento:..... 36.000 euros.
B. Incapacidad total para la profesión habitual: 24.000 euros.
C. Incapacidad permanente parcial: 24.000 euros.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

La Empresa facilitará los uniformes o trajes y zapatos que en cada momento necesiten los productores para el ejercicio de sus funciones, para su uso exclusivamente en el Centro de trabajo, de acuerdo con las estaciones del año. La ropa de trabajo se entregará, con flexibilidad en los meses de marzo y octubre. Y se distribuirán de la siguiente manera:

- A. Ropa de verano: Anualmente dos pantalones cortos y cuatro polos.
B. Ropa de invierno: Anualmente dos pantalones, dos sudaderas y 1 par de calzado. Bianual un chaquetón.

Artículo 30. Antigüedad.

El plus de antigüedad queda congelado en las cantidades que vinieran percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 31. Complemento de nocturnidad.

El complemento de nocturnidad será del 25% sobre el salario base de convenio.

Tendrán derecho a la percepción del citado complemento aquellos trabajadores/as que presten su jornada laboral en el período comprendido entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, y siempre sobre las horas desempeñadas en esta franja horaria

Artículo 32. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Los marineros/as percibirán un plus del 4% del salario base mensualmente, por la realización de los trabajos considerados tóxicos, penosos o peligrosos así como por las maniobras de grúa.

Artículo 33. Plus de transporte.

El personal recibirá un complemento de transporte, que será de 50 euros mensuales para los de jornada partida, y 30 euros para los de jornada continuada, en 12 pagas, en la aplicación del primer año de vigencia del presente convenio y de 60 euros mensuales para los de jornada partida, y 40 euros para los de jornada continuada, en 12 pagas, en el segundo año de convenio.

El personal contratado para fines de semana, percibirá este plus de forma proporcional a su jornada.

Artículo 34. Plus de trabajo en domingos y festivos.

1. Los días 25 de diciembre así como 1 y 6 de enero en cualquiera de sus tres turnos se realizara de forma localizada con un tiempo de asistencia de 30 minutos, por ello se percibirá un plus de 60 euros, en el caso de tener que acudir el plus será de 120 euros en vez de 60 euros.

2. El personal de Marinería percibirá el plus de 40 euros exclusivamente los festivos.

3. Se excluyen de percibir este plus los Entrenadores y Coordinadores.

4. Los monitores/as que trabajen en domingo, recibirán un complemento de 5 euros por hora trabajada con un mínimo de 3 horas.

Artículo 35. Quebranto de moneda.

El personal que sea responsable del manejo de dinero exclusivamente en efectivo por la actividad propia de la Empresa recibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad mensual de 50 euros.

Artículo 36. Complemento de triple turnos.

Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos, cuando así se establezca. Este complemento salarial ascenderá a la cantidad de 75 euros mensuales en el primer año de convenio, y de 80 euros mensuales en el segundo año de convenio, mientras esté sujeto a tres turnos (MAÑANA-TARDE -NOCHE) y mientras dure el sistema del triple turno.

Artículo 37. Complemento por riesgo de trabajo en el agua/mar

Los monitores/as, entrenadores y patrones, que el 80% de su jornada se desarrolle en el agua, percibirán 80 euros mensuales si están a jornada completa o proporcional en caso de jornada parcial. Están excluidos de este el resto de categorías profesionales de este convenio.

Artículo 38. Desplazamientos del personal por actividades fuera de las instalaciones.

El personal que tengan que pernoctar fuera de su residencia habitual por desplazamiento a competiciones o concentraciones recibirá un plus de especial dedicación de 30 euros por el exceso de jornada.

Adicionalmente se establecen las siguientes dietas:

Alojamiento.....	64,27 €
Manutención pernoctando.....	40,82 €
Manutención sin pernoctar.....	26,67 €
Media manutención.....	20,41 €

Indemnización por utilización de vehículo particular:

- i. Automóvil 0,19 € por kilómetro recorrido.
ii. Motocicleta: 0,078 € por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO VI CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 39. Categorías y funciones.

En cuadro anexo I se indica las categorías de los trabajadores/as de la empresa, con la cantidad de salario base mensual que le corresponde, actualizado para el año 2024

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 los trabajadores/as y la Empresa puedan pactar la realización de trabajos distintos a la categoría específica para la cual fue contratado, y siempre se halla negociado previamente con los Delegados/as de Personal, quien no podrá ver merados los devengos que venía percibiendo por su categoría profesional o para la que fue contratado. Dicha movilidad funcional tendrá los límites legalmente establecidos. En caso de realización de funciones de categoría superior se le abonará circunstancialmente, mientras dure la realización de este cometido, los honorarios que se tenga establecido para dicha categoría superior.

Para la realización de estas funciones será acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.

- Jefe/a de Equipo de Infraestructura: Serán los coordinadores/as de las distintas actividades, dirigirán y supervisarán tanto los trabajos de mantenimiento en general así como de las actividades de enseñanza de la vela.

Patrón de embarcación:

- Entrenador/a:

- Coordinador/a de Escuela de Vela Escolar: En las campañas o programas que sea necesario su intervención, dirigirán y planificarán las actividades que se les encomienden.

- Administrativo/a: Labores propias de su trabajo de administración.

- Monitor/a de Vela Nivel I: Impartirá cursos teóricos y prácticos de iniciación a la vela, labores de enseñanza, revisión del estado de embarcaciones y material necesario para el desarrollo de las actividades. En los tiempos en los que no exista actividad de enseñanza realizarán labores de reparación y mantenimiento de embarcaciones, estiba de los pañoles de material, limpieza y acondicionamiento de los mismos.

- Monitores/as de iniciación de vela: En esta categoría están exclusivamente los monitores/as que cumpliendo con la titulación requerida son contratados exclusivamente para la campaña de vela escolar o son fijos discontinuos, por el tiempo de dure esta campaña y con la jornada que se establezca para cada caso. El resto del año, estos/as profesionales ocuparan categoría de Monitor/a de Vela Nivel I. No podrán estar incluidos en esta categoría los monitores/as que están contratados todo el año.

Titulación requerida: Técnicos Deportivos en Vela con aparejo fijo (Ciclo Inicial, cómo mínimo) o su equivalente "Monitores/as Iniciación" Nivel I, especialidad Vela Ligera.

Funciones:

Realizar la preparación de las embarcaciones antes de la llegada del alumnado.

Realizar la acogida de los alumnos/as a su llegada al centro.

Pondrá en práctica las sesiones de enseñanza la iniciación de la vela

Responsabilizarse de las medidas de seguridad en su embarcación estando atento siempre a las condiciones del mar.

Informar al coordinador de cualquier incidencia.

Realizar la recogida del material de las embarcaciones y de su limpieza además de la recogida del material del alumno, chaleco salvavidas, trajes de neopreno etc.

Realizar las labores de mantenimiento de día a día de las embarcaciones.

Participar en la evaluación final de los alumnos.

Además de colaborar en cuantas tareas sean necesarias para el correcto desarrollo del programa.

Los monitores/as tendrán que incorporarse dos días antes de que empieza la actividad)

Monitores/as de Autobús:

Titulación requerida:

Curso básico de primeros auxilios.

Funciones:

Cuidar al alumnado durante su transporte y en las operaciones de acceso y abandono del vehículo, así como en su caso, recogida y acompañamiento de los y las menores en los trayectos realizados.

Hacer cumplir los derechos y deberes del alumnado durante la prestación del servicio. Asegurar el cumplimiento de las normas de uso y utilización del vehículo por parte del alumnado.

Informar al Coordinador del programa de las incidencias que se presenten a lo largo del trayecto, así como la relación de alumnos y alumnas transportados diariamente. Atender al alumnado en caso de accidente.

Además de colaborar en cuantas tareas sean necesarias para el correcto desarrollo del programa.

Monitor de Aula:

Titulación requerida: Monitor de Vela Nivel I, Curso básico de primeros auxilios.

Funciones:

Recogida y cuidado de los alumnos que por determinadas circunstancias (enfermedad, recomendación médica...) no van a realizar la actividad deportiva.

Realizar actividades alternativas (lúdico-recreativas-educativas) adaptadas a las capacidades de estos alumnos.

Informar al coordinador de cualquier incidencia habida a lo largo de la clase.

Monitores/as de apoyo a niños/as con NEE:

Titulación requerida: Técnicos en dependencia o integración social (Monitor de Educación Especial)

* Técnicos animación o actividad deportiva

* Monitores/as de tiempo libre

* personal con experiencia acreditada en el apoyo al alumnado con discapacidad intelectual, sensorial, física o alteración del comportamiento.

Funciones:

- Velar por la seguridad del alumno durante el desarrollo de la actividad de vela en los diferentes espacios (la embarcación, los pantalanos, el patio, el aula, en los desplazamientos, el aseo, etc.)

- Atender las necesidades específicas del alumno en cuanto a desplazarse, aseo, cambio de vestimenta, colocación del chaleco salvavidas, etc. y asistirlo.

- Instruir al alumno en conductas sociales, hábitos de seguridad, higiene y aseo personal, acordes a su discapacidad o alteración.

- Colaborar en la programación de actividades específicas adecuadas a sus necesidades particulares.

- Intentar investigar y aprender sobre su discapacidad para entender mejor el comportamiento del alumno.

- Mantener con el coordinador de la actividad una comunicación directa sobre la evolución del alumno y las posibles incidencias.

Monitores / Monitoras de vestuario

Titulación requerida:

Curso básico de primeros auxilios.

Todos los monitores/as de la empresa adjudicataria en el caso de que se suspende la actividad por motivos meteorológicos u otras deben de ayudar con labores de preparación y mantenimiento de su material.

- Marinero/a: Ayuda a usuarios/as en el atraque y desatraque de embarcaciones, control de las salidas y llegadas de embarcaciones de usuarios/as del puerto. Control de las embarcaciones que se pueden reparar (partes de reparación). Control de las embarcaciones atracadas en los pantalanos. Achique de embarcaciones. Achique de las embarcaciones de la Escuela (Raqueros y neumáticas). Dar novedad por escrito de las deficiencias de cada pantalán. Colaboración en las maniobras de la grúa. Limpieza de papeleras del Centro. Limpieza de patio y escalera. Limpieza de los pantalanos y cartel de entrada (Se asignará a cada Marinero un pantalán). Limpieza de la zona de varada. Mantener la lámina de agua dentro de la dársena deportiva libre de maderas, plásticos y otros residuos que puedan dañar a embarcaciones. Limpieza de la rampa o colaboración en esta tarea. En caso de actividad de competición en el centro colaborará en la infraestructura del patio de maniobra, estiba de remolques, etc.

* Asimismo, de acuerdo con el artículo 5 de los Estatutos de los Trabajadores, este personal tiene como deberes básicos:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

- Contribuir a la mejora de la productividad.

- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

CAPÍTULO VII

CÓDIGO de conducta laboral.

Artículo 40. Principios generales.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, fomentar la igualdad de oportunidades entre trabajadores/as, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores/as y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del trabajador que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o la trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

Artículo 41. Clasificación de faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave.

Faltas leves. -Se considerarán faltas leves las siguientes:

A. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.

B. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.

C. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

D. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

E. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

F. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores/as dentro de la empresa.

G. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

H. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

Faltas graves. - Se consideran faltas graves las siguientes:

A. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.

B. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

C. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.

D. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

E. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.

F. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

G. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

H. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

I. Las discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.

J. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves. –Se consideran faltas muy graves las siguientes:

A. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.

B. La simulación de enfermedad o accidente.

C. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

D. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

E. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.

F. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.

G. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

H. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

I. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

J. Falta notoria de respeto o consideración al público.

K. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

L. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

M. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

N. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.

O. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

P. 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, habiendo mediado sanción por escrito.

Artículo 42. Régimen de sanciones.

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

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/as de toda sanción por falta grave, muy grave o amonestación que se imponga.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

i. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

ii. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

iii. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 43. Sometimiento al ASAC.

Las partes firmantes de este convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

CAPITULO VIII

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Artículo 44. Igualdad en la empresa

Con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se establece la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se adoptarán, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como 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.

“En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se

determine en la legislación laboral. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previsto en el mismo”.

Artículo 45. Transparencia retributiva entre mujeres y hombres.

En materia salarial se tendrá en cuenta lo dispuesto en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, a fin de integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva.

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Se garantizarán en todo caso como instrumentos básicos de garantía del principio de transparencia e igualdad retributiva, el registro retributivo y el derecho de información.

Artículo 46. Promoción y acceso de las mujeres.

En lo referente a medidas que promuevan el acceso al empleo de las mujeres en la empresa, teniendo en cuenta la masculinización de algunas de las categorías profesionales de la empresa (patrón/a, marino/a), anualmente en el primer trimestre de cada año se establecerán mecanismos de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres, ya sea en materia de contratación o de promoción profesional.

En la Ciudad de Cádiz a 11 de octubre de 2023. Por parte de la empresa UTE AOSSA OVERLIMIT . Don Ignacio Murube Fernández. Don Fernando Parejo Muñiz. Por parte de la Representación de los trabajadores/as. Don Manuel Otero García. Don Andrés Díaz Salas. Don Manuel Ángel Gómez Bienvenido (asesor AO).

ANEXO I
TABLA DE SALARIOS AÑO 2024

CATEGORIA LABORAL	SALARIO BASE	PP. Extras	BRUTO MENSUAL	BRUTO ANUAL	BRUTO HORA EFECTIVA
Director/a escuela	2.378,19	594,55	2.972,74	35.672,91	20,86
Entrenador/a	1.762,43	440,61	2.203,03	26.436,42	15,46
Jefe/a de Equipos e infraestructuras	1.586,13	396,53	1.982,66	23.791,93	13,91
Patrón/a de embarcaciones	1.586,13	396,53	1.982,66	23.791,93	13,91
Coordinador/a Escuela vela	1.368,55	342,14	1.710,68	20.528,20	12,00
Oficial 1ª Administrativo/a	1.312,02	328,01	1.640,03	19.680,37	11,51
Monitor/a Vela Nivel 1	1.296,50	324,13	1.620,63	19.447,51	11,37
Monitor/a de Iniciación Vela escolar	1.792,00	448,00	2.240,00	26.880,00	15,00
Monitor/a NEE	1.792,00	448,00	2.240,00	26.880,00	15,00
Oficial 2ª Administrativo/a	1.182,06	295,52	1.477,58	17.730,94	10,37
Marinero/a	1.135,98	284,00	1.419,98	17.039,76	9,96
Auxiliar Administrativo/a	1.098,13	274,53	1.372,66	16.471,95	9,63
Monitor/a sin cualificación	1.082,10	270,53	1.352,63	16.231,50	9,43

Firmas.

Nº 169.800

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BORNOS

ANUNCIO

Mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 19 de diciembre de 2023, se ha aprobado la Oferta de Empleo Público para el año 2023, cuyo contenido se inserta a continuación:

PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA

Subgrupo	Escala	Subescala	Denominación	Nº. Plazas
A1	Administración General	Técnica	Técnico de Administración General de Secretaría	1
C1	Administración General	Administrativa	Administrativo de Personal	1
C2	Administración General	Auxiliar	Auxiliar Administrativo de Servicios Sociales	1

PERSONAL LABORAL

Subgrupo	Denominación	Nº. Plazas
C1	Técnico Superior en Educación Infantil	2

Lo que se hace público para general conocimiento. Bornos, 21 de diciembre de 2023. El Alcalde. P.D. La 1ª. Teniente de Alcalde. Fdo.: María José Lugo Baena. Decreto 1270/2023, de 6 de julio.

Nº 173.129

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO
ANUNCIO

ACUERDO DE FECHA 15 DE DICIEMBRE DE 2023 DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL POR LA QUE SE MODIFICA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2022 EN EJECUCIÓN DEL ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2023 Y 4 DE DICIEMBRE DE 2023 (PUNTO NÚMERO DOS).

La Mesa General de Negociación, en sesiones de 30/11/2023 y 4/12/2023 y por las razones y fundamentos que se expresaron, acordó modificar el sistema selectivo para la cobertura de la plaza de intendente, incluida en la Oferta de empleo Público para 2022, cambiándola al turno libre.

En síntesis, las razones y fundamentos del acuerdo negociado consisten en la necesidad de dar cumplimiento a las previsiones contenidas en la Ley de Policías Locales de Andalucía, mediante dos acciones:

1) Crear, a través de la Relación de Puestos de Trabajo, el puesto de "jefe del Cuerpo de Policía Local" y proceder a su provisión por el sistema de libre designación en los términos establecidos en la normativa autonómica y que ya fue objeto de negociación en la Mesa General, regularizando y normalizando lo que debió ser objeto de regularización desde la propia Ley de Coordinación de Policías Locales de Andalucía de 2001.

2) Cubrir, con la mayor agilidad, la plaza vacante de intendente, para lo cual resulta necesario cambiar el turno de acceso, que pasaría del turno de promoción interna al turno libre, permitiendo la participación de cuantos reúnan los requisitos, habida cuenta que, como se anunció en la Mesa General, en la actualidad, entre los integrantes del Cuerpo de Policía Local no existen efectivos que cumplan los requisitos para acceder por el turno de promoción interna.

Se pretende, en suma, regularizar la existencia de la jefatura del Cuerpo a través de la Relación de Puestos de Trabajo y ganar en eficacia y agilidad en la cobertura de la plaza de intendente, superando con esas actuaciones la situación de provisionalidad que actualmente concurre en la jefatura de Cuerpo de Policía Local.

La Junta de Gobierno Local, que tiene la competencia delegada para la aprobación de las ofertas de empleo público, debe otorgar aprobación expresa y formal al citado acuerdo y admitir la modificación de la oferta de empleo para el año 2022 en el sentido acordado y propuesta por la Mesa General para dar congruencia y mantener la correlación necesaria entre la decisión adoptada y los instrumentos de programación y gestión de necesidades de personal (ofertas de empleo público).

La oferta de empleo público y plaza afectadas por la modificación del turno de acceso es:

Oferta de Empleo Público para el año 2022 (Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz nº 246, de 28 de diciembre de 2022).

FUNCIONARIOS					
(1)	(2)	(3)	DENOMINACIÓN	ESCALA	TURNO
A	A1	1	INTENDENTE	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	PROMOCIÓN INTERNA

(1) GRUPO. (2) SUBGRUPO. (3) PLAZAS.

FUNDAMENTOS

Los propios del acuerdo de la Mesa General de Negociación de 30/11/2023 y 04/12/2023 (Punto núm. 2), en relación con el capítulo II del Título III de la Ley 6/2023, de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía

En atención a cuanto antecede, atendiendo a lo acordado en la Mesa General citada, la Junta de Gobierno Local acuerda la adopción del siguiente

ACUERDO

Primero.- Modificar la oferta de empleo público para el año 2022, identificada en la parte expositiva y modificar el turno de acceso de la plaza reseñada que queda ofertada en el siguiente sentido:

FUNCIONARIOS					
(1)	(2)	(3)	DENOMINACIÓN	ESCALA/SUBESCALA/ CLASE/CATEGORÍA	TURNO
A	A1	1	INTENDENTE	ESCALA TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL/SUBESCALA SERVICIOS ESPECIALES/CLASE POLICÍA LOCAL/INTENDENTE	LIBRE

(1) GRUPO. (2) SUBGRUPO. (3) PLAZAS.

Segundo.- Remitir copia a la Administración General del Estado y a la Comunidad Autónoma dentro del plazo de 30 días, y será objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra este Acuerdo, una vez definitivo en vía administrativa, se podrán interponer alternativamente de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dictó el acto, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo contencioso-administrativo de Cádiz o aquel en el que tenga su domicilio, a su elección, en el plazo de dos meses, a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación. Si optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello, sin perjuicio de ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

En San Fernando, 21/12/2023. LA ALCALDESA, POR DELEGACIÓN DE COMPETENCIA (DECRETO 20/06/2023). LA DELEGADA GENERAL DE DESARROLLO DE LA ADMINISTRACIÓN. María José Foncubierta Delgado. El Jefe Servicio de Recursos Humanos. Fdo.: Juan Manuel Rodríguez Sánchez. **Nº 173.224**

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS
DEL CAMPO DE GIBRALTAR

ANUNCIO: ELEVACIÓN A DEFINITIVA, DESESTIMACIÓN DE ALEGACIONES PRESENTADAS Y CORRECCIÓN DE ERRORES MATERIALES DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA DE LA PRESTACIÓN PATRIMONIAL DEL SERVICIO MANCOMUNADO DE DEPÓSITO, TRATAMIENTO Y/O ELIMINACIÓN DE RESIDUOS MUNICIPALES DEL CAMPO DE GIBRALTAR

El Pleno de la Junta de Comarca de esta Mancomunidad de Municipios de la Comarca del Campo de Gibraltar, en sesión extraordinaria celebrada el día 21 de diciembre de 2023, adoptó el acuerdo que se transcribe a continuación:

"Visto el informe de corrección de errores remitido por la empresa pública ARCGISA, como medio propio instrumental de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar (MMCG), en el que se advierte de un error material en el estudio técnico-económico de la Prestación Patrimonial de Carácter Público No Tributario (PPCNT) del Servicio Mancomunado de Depósito, Tratamiento, Eliminación y/o Valorización de residuos municipales, cuya modificación fue aprobada inicialmente en el Pleno extraordinario de la Junta de Comarca de fecha 10 de octubre de 2023.

Según se expresa en citado informe, el error a corregir sería el siguiente:

Donde dice:

Precio anual n= Precio anual n-1x (1 x Ka)

Debe decir:

Precio anual n•1=Precio anual n x (1 x Ka)

Y donde dice:

Ka: 0,85 x (C1/ Co) + 1,15 x (M1/ Mo)

Debe decir:

Ka: 0,85 x (C1/ Co) + 0,15 x (M1/ Mo)

Visto que se trata de un error material de transcripción que no afecta a la actualización de la tarifa que se refleja en el estudio técnico - económico, dado que los cálculos se efectuaron tomando en todo momento los valores correctos.

Por otra parte, durante el periodo de exposición pública de esta PPCNT se presentaron alegaciones por parte de D^a. Lucía Trujillo Llamas en representación del Grupo Socialista de la Mancomunidad de municipios del Campo de Gibraltar y D. Adrián Vaca Carrillo, en representación del Ayuntamiento de Castellar de la Frontera, contra la modificación acordada.

Informadas por el Secretario General las citadas alegaciones, considerando ajustada a Derecho la total desestimación de cuantas cuestiones se alegan.

Realizada la tramitación correspondiente y vista la competencia de la Junta de Comarca, en virtud del art. 12.1.C de los Estatutos de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, se somete a consideración, para su debate y aprobación, si procede, el siguiente ACUERDO:

PRIMERO.- APROBAR la CORRECCIÓN DEL ERROR MATERIAL observada en ORDENANZA REGULADORA DE LA PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO MANCOMUNADO DE DEPÓSITO, TRATAMIENTO, ELIMINACIÓN Y/O APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS MUNICIPALES EN EL ÁMBITO DEL CAMPO DE GIBRALTAR, en los términos anteriormente expuestos y que constan en el informe técnico emitido por ARCGISA.

Dicha corrección se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de esta Mancomunidad para su público conocimiento.

SEGUNDO.- DESESTIMAR las alegaciones presentadas por parte de D^a. Lucía Trujillo Llamas en representación del Grupo Socialista de la Mancomunidad de municipios del Campo de Gibraltar y D. Adrián Vaca Carrillo, en representación del Ayuntamiento de Castellar de la Frontera, contra la modificación de la ORDENANZA REGULADORA DE LA PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO MANCOMUNADO DE DEPÓSITO, TRATAMIENTO, ELIMINACIÓN Y/O APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS MUNICIPALES EN EL ÁMBITO DEL CAMPO DE GIBRALTAR, realizadas durante el periodo de exposición pública de la misma, con base en los fundamentos jurídicos y en los términos informados por el Secretario General de esta Mancomunidad.

TERCERO.- ELEVAR A DEFINITIVA la modificación inicial de la ORDENANZA REGULADORA DE LA PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO MANCOMUNADO DE DEPÓSITO, TRATAMIENTO, ELIMINACIÓN Y/O APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS MUNICIPALES EN EL ÁMBITO DEL CAMPO DE GIBRALTAR, habiéndose completado toda la tramitación administrativa prevista en la legislación local."

Lo que se hace público para su general conocimiento. 22/12/2023. LA PRESIDENTA. Fdo.: Susana R. Pérez Custodio. **Nº 173.837**

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA
E.L.A. TORRECERA

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 28/2023 (CRÉDITO EXTRAORDINARIO)

Aprobado definitivamente el expediente de crédito extraordinario (expediente de modificación presupuestaria 28-2023), lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

ALTAS EN APLICACIONES DE GASTOS		
APLICACIONES A AUMENTAR	DENOMINACIÓN	IMPORTE
342.131.00	INSTALACIONES DEPORTIVAS. LABORAL TEMPORAL	106,18 €
342.160.00	INSTALACIONES DEPORTIVAS. SEGURIDAD SOCIAL	49,32 €

TOTAL		155,50 €
BAJAS EN APLICACIONES DE GASTOS		
APLICACIONES A DISMINUIR	DENOMINACIÓN	IMPORTE
342.212,00	INSTALACIONES DEPORTIVAS. EDIFICIOS Y OTRAS CONSTRUCCIONES	155,50 €
TOTAL		155,50 €

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 destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Torrecera, 26/12/2023. EL PRESIDENTE E.L.A. TORRECERA. FDO.: FRANCISCO JAVIER ARCILA FAJARDO.

Nº 174.449

AYUNTAMIENTO DE BENALUP - CASAS VIEJAS
ANUNCIO

Acuerdo del Pleno de fecha 30 de noviembre de 2023 de la entidad de Benalup-Casas Viejas por el que se aprueba definitivamente la modificación de créditos n.º 1/2023 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Suplemento de Créditos, con cargo al Remanente Líquido de Tesorería.

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de modificación de créditos mediante suplemento de créditos, financiado con cargo al Remanente líquido de Tesorería, al no haberse presentado alegaciones, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Suplemento en aplicaciones de gastos

El detalle de las modificaciones que se pretenden es el siguiente:

Funcional	Económica	Proyecto	Importe
1300	12103		44.325,00
1300	15100		46.700,00
1300	22100		524,59
1300	22199		36,24
1500	13002		5.500,00
1500	15100		2.800,00
1500	20200		484,00
1500	21000		47.439,15
1500	21300		3.487,11
1500	22100		47.889,62
1500	22103		489,23
1500	22104		495,10
1500	22700		24.888,60
1500	22709		47.025,85
15000	61909	2021 2 1 6 6	47.237,31
1510	22199		1.009,41
15100	62100	2010 2 1 33 33	835,17
15310	74000		28.104,11
16210	22700		1.119.132,49
16210	60924	2014 4 1 1 1	390,68
1623	46700		15.302,24
16400	60905	2009 2 1 8 8	1.921,98
1650	13002		4.500,00
1650	15100		500,00
1710	13002		1.800,00
2110	16000		186.029,70
2310	13002		3.282,06
2310	13100		565,92
2310	22699		11.087,56

Funcional	Económica	Proyecto	Importe
2310	48000		285,34
24100	14300		382.799,92
3110	22699		39,40
31100	60906		28.060,38
3210	21200		7.728,46
3210	22100		32.589,54
3210	22110		4.226,17
3230	12103		5.100,00
3270	48900		500,00
3321	22606		692,35
3340	22609		51.996,36
3340	63900	2010 2 1 26 26	1.034,45
3341	22699		2.000,00
3370	21200		2.317,15
3370	22699		14.159,89
3371	22699		363,00
3400	22609		60.773,57
3400	22610		9.325,99
3400	22699		3.914,29
3400	41000		5.878,23
4100	22699		5.023,20
42500	60900	2011 2 1 18 18	1.415,76
4300	22699		13.113,89
4520	46700		6.625,89
4910	22699		91,67
9120	10000		17.865,00
9120	22601		1.265,72
9200	12003		3.985,13
9200	12100		5.614,19
9200	12101		5.584,33
9200	12103		2.088,63
9200	13100		6.359,89
9200	15100		517,63
9200	21200		4.000,26
9200	21400		4.300,31
9200	21600		141,68
9200	21900		2.087,90
9200	22000		3.788,78
9200	22001		1.815,00
9200	22100		6.739,56
9200	22103		2.267,30
9200	22110		3.597,75
9200	22200		884,07
9200	22201		223,94
9200	22300		66,76
9200	22604		29.742,17
9200	22699		488,18
9200	22706		2.503,60
9200	23010		180,21
9200	23120		148,20
9200	23300		74.937,13
9340	31000		847,71
9340	35200		26.315,77
9430	46100		29.200,32
			2.571.395,14

Esta modificación se financia con cargo al Remanente de Tesorería para gastos generales, por importe de 2.571.395,14.

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

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto

Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Nº 174.526

AYUNTAMIENTO DE BENALUP - CASAS VIEJAS

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Acuerdo del Pleno de fecha nueve de noviembre de la Entidad de BENALUP-CASAS VIEJAS por el que se aprueba definitivamente la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre Actividades Económicas, Impuesto sobre Construcciones Instalaciones y Obras y Tasa por el Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y supresión de la Tasa por Inspección de Establecimientos.

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional de la entidad de Benalup-Casas Viejas sobre la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre Actividades Económicas, Impuesto sobre Construcciones Instalaciones y Obras y Tasa por el Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, y la supresión de la Ordenanza Reguladora de la Tasa por Inspección de Establecimientos. cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

“ ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

ARTICULO 2.-

Se establece el coeficientes según la situación de los establecimientos en el término municipal:

- CASCO URBANO:1%
-DISEMINADO:1%.”

“ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE CONSTRUCCIONES INSTALACIONES Y OBRAS.

ART. 3.3.- El tipo de gravamen será el 3%”

“ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA

POR EL SERVICIO DE RECOGIDA DOMICILIARIA DE BASURA

Art. 5.8

- Por cada vivienda cuyo titular ostenta la condición de pensionista y cuyas retribuciones anuales por todos los conceptos sean inferiores o igual al salario mínimo interprofesional abonará al año el 50% de la cuota de que se trate, previa petición del interesado a la que acompañará la prueba documental pertinente para demostrar los hechos por él alegados. Dicha bonificación no resultará aplicable por más de una vivienda simultáneamente”

Contra este acuerdo, conforme al artículo 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Nº 174.530

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 2-11-2023 adoptó el acuerdo provisional que aprueba las modificaciones de diversas Ordenanzas Fiscales para el ejercicio 2024.

Por acuerdo plenario adoptado igualmente en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 27-12-2023 se resolvieron las reclamaciones presentadas contra el acuerdo provisional y se aprobó la redacción definitiva de las Ordenanzas.

A continuación, se insertan los textos de las modificaciones realizadas y aprobadas, que entrarán en vigor de acuerdo con lo establecido en el artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

PRIMERO.- Aprobación definitiva modificación de los siguientes artículos de la Ordenanza Fiscal número 1 reguladora del IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES cuya redacción será la siguiente:

Artículo 9º

1.- Tendrán derecho a una bonificación de la cuota íntegra del impuesto, por el porcentaje que a continuación se indica, los sujetos pasivos que ostenten la condición de titulares de familia numerosa siempre que concurren y en tanto se mantengan las siguientes circunstancias:

- El/La solicitante tendrá que estar inscrito junto con los demás miembros que conforman su unidad familiar como vecino en el Padrón de Población Municipal de San Fernando. Dicho extremo se acreditará mediante la correspondiente certificación administrativa municipal.
- Que no tenga bajo ningún título jurídico de propiedad uso o disfrute a su nombre o a nombre de cualquiera de los miembros de la unidad familiar, ningún otro inmueble con uso exclusivo de vivienda. Dicho extremo constará expresamente en la solicitud.
- Certificado expedido por la Administración Tributaria donde se acredite el valor catastral del inmueble/vivienda por el que solicita la correspondiente bonificación, al que se unirá fotocopia autenticada del libro de familia, u original del mismo para su testimonio, a fin de acreditar el número de hijos que componen la familia del solicitante.
- Sólo se bonificará aquel inmueble/vivienda que sirva de domicilio habitual del solicitante y su unidad familiar.
- Se entiende por vivienda habitual aquella que figura como domicilio del sujeto pasivo en el padrón municipal de habitantes.

2.- Para la aplicación de esta bonificación se tendrá en cuenta el número de hijos que integren la unidad familiar, así como la valoración catastral del inmueble objeto, en su caso, de la bonificación, con arreglo al siguiente cuadro:

Valor catastral	Número de hijos							
	1	2	3	4	5 y 6	7 y 8	9 o más	
	Porcentajes de reducción							
Hasta 31.827 euros	40%	50%	60%	75%	90%	90%	90%	
De 31.828 euros a 63.654 euros	20%	30%	40%	50%	70%	70%	70%	
De 63.655 euros a 84.872 euros	5%	10%	15%	20%	35%	35%	35%	
	Cada hijo discapacitado o incapacitado para trabajar que lo acredite, computará como dos en la aplicación de este cuadro.							

También se computará un hijo más, en las familias numerosas de categoría especial de cuatro hijos.

Para tener derecho a la bonificación se tendrá en cuenta que los ingresos familiares, atendiendo a la Base Imponible general y del ahorro regulada en los artículos 48 y 49 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, no superen:

- El 5,36 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples, en cuyo caso se aplicará bonificación para el caso de 3 hijos.

- El 6,71 del I.P.R.E.M., en cuyo caso se aplicará bonificación para el caso 4 hijos.

- El 8,05 del I.P.R.E.M., en cuyo caso se aplicará bonificación para el caso 5 hijos o más.

El I.P.R.E.M. que se tendrá en cuenta para el cálculo de la bonificación, será el correspondiente al año de los ingresos declarados.

La determinación de la cuantía de los ingresos familiares se efectuará partiendo de la cuantía de la base imponible general y del ahorro, reguladas en los artículos 48 y 49 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, correspondiente a la última declaración presentada.

La bonificación deberá ser solicitada por el sujeto pasivo, quien acompañará a la solicitud la siguiente documentación:

- Fotocopia de la última declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, excepto en los supuestos en los que el sujeto pasivo no esté obligado a presentar tal declaración conforme a la normativa reguladora del mencionado Impuesto.

3.- Esta bonificación no será de aplicación en caso de concurrencia con otros beneficios fiscales.

4.- Los interesados deberán solicitar esta bonificación y acreditar los extremos referidos en el plazo comprendido entre los días 1 y 31 de enero de cada ejercicio en el supuesto de la primera solicitud de la bonificación.

Excepcionalmente todos aquellos contribuyentes que la tengan reconocida en el ejercicio 2023, quedan eximidos de la presentación de la solicitud para el ejercicio 2024.

Todo ello sin perjuicio del derecho de los interesados a presentar cuanta documentación estimen conveniente para la mejor instrucción del expediente y, de la facultad del Ayuntamiento de requerir la documentación que fuera precisa con esta misma finalidad.

La bonificación se mantendrá para cada año sin necesidad de reiterar la solicitud si se mantiene los requisitos que motivaron su aplicación.

Manteniéndose dicha bonificación hasta la fecha de validez del título de familia numerosa.

5.- En aquellos supuestos en que la propiedad del inmueble corresponda a diversos copropietarios, la bonificación prevista en este apartado para los titulares de familias numerosas se aplicará a la cuota correspondiente al porcentaje de propiedad que ostente el sujeto pasivo que acredite su condición de titular de familia numerosa.

Artículo 13º

Gozarán de una bonificación del 95 % de la cuota del I.B.I.

Los inmuebles en los que se desarrollen actividades económicas de nueva creación que sean declaradas de especial interés o utilidad municipal por concurrir circunstancias sociales, culturales, histórico artísticas o de fomento del empleo.

La bonificación se otorgará a solicitud de los interesados, solicitud a la que se acompañará memoria que fundamente la concurrencia de los elementos que a su juicio fundamentan la bonificación.

La concesión corresponderá al Pleno de la Corporación. El acuerdo podrá detallar las condiciones a las que se sujeta la aprobación, su revisión periódica, y cuantos otros condicionantes se consideren necesarios.

El incumplimiento de las condiciones señaladas en el acuerdo de concesión podrá motivar la revocación de la misma, así como decretar el reintegro de las cuotas bonificadas no afectadas por prescripción.

La bonificación tendrá una duración de cinco años.

La bonificación se aplicará a partir del devengo siguiente a aquel en que se solicite.

Artículo 17

1.- La cuota de este impuesto será el resultado de aplicar a la base liquidable el tipo de gravamen.

2.- El tipo de gravamen será:

- Para bienes de naturaleza urbana, el 0,988 %
- Para bienes de naturaleza rústica, el 0,35 %
- Para bienes de características especiales, el 1,23%

3.- Las cuotas de los bienes inmuebles de naturaleza urbana se realizarán mediante dos recibos extendidos por el 50% de la cuota anual, que se abonarán en las fechas que se establezcan para cada ejercicio mediante Decreto de la Alcaldía.

Las cuotas de los bienes inmuebles de naturaleza rústica se recaudarán mediante recibo único, pagadero en la fecha en que se determine mediante Decreto de Alcaldía.

4.- El Ayuntamiento podrá agrupar en un único documento de cobro todas las cuotas de este impuesto relativas a un mismo sujeto pasivo cuando se trate de bienes rústicos sitios en este municipio de imposición.

Todo de conformidad con lo dispuesto en el art. 77 del RDL 2/2004, de 5 de marzo.

SEGUNDO.- Aprobación definitiva modificación del siguiente artículo de la Ordenanza Fiscal número 3 reguladora del IMPUESTO SOBRE EL INCREMENTO DEL VALOR DE LOS TERRENOS DE NATURALEZA URBANA.

Artículo 11º Supuestos de no sujeción.

“1. No estarán sujetos al impuesto:

- a) El incremento de valor que experimenten los terrenos que tengan la consideración de rústicos a efectos del Impuesto sobre Bienes Inmuebles. En consecuencia, con ello, está sujeto al incremento de valor que experimenten los terrenos que deban tener la consideración de urbanos, a efectos de dicho Impuesto sobre Bienes Inmuebles, con independencia de que estén o no contemplados como tales en el Catastro o en el Padrón de aquél. A los efectos de este impuesto, estará asimismo sujeto al mismo el incremento de valor que experimenten los terrenos integrados en los bienes inmuebles clasificados como de características especiales a efectos del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.
- b) Los incrementos que se puedan poner de manifiesto a consecuencia de aportaciones de bienes y derechos realizadas por los cónyuges a la sociedad conyugal, adjudicaciones que a su favor y en pago de ellas se verifiquen y transmisiones que se hagan a los cónyuges en pago de sus haberes comunes. Tampoco se producirá la sujeción al impuesto en los supuestos de transmisiones de bienes inmuebles entre cónyuges o a favor de los hijos como consecuencia del cumplimiento de sentencias en los casos de nulidad, separación o divorcio matrimonial, sea cual sea el régimen económico matrimonial.
- c) Los incrementos que se manifiesten con ocasión de las aportaciones o transmisiones de bienes inmuebles efectuadas a la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A. regulada en la disposición adicional séptima de la Ley 9/2012, de 14 de noviembre, de reestructuración y resolución de entidades de crédito, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 del Real Decreto 15597/2012, de 15 de noviembre, por el que se establece el régimen jurídico de las sociedades de gestión de activos.
- d) Los incrementos que se pongan de manifiesto con ocasión de las aportaciones o transmisiones realizadas por la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A., a entidades participadas directa o indirectamente por dicha Sociedad en al menos la mitad del capital, fondos propios, resultados o derechos de voto de la entidad participada en el momento inmediatamente anterior a la transmisión, o como consecuencia de la misma.
- e) Los incrementos que se manifiesten con ocasión de las aportaciones o transmisiones realizadas por la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A., o por las entidades constituidas por esta para cumplir con su objeto social, a los fondos de activos bancarios a que se refiere la disposición adicional décima de la Ley 9/2012, de 14 de noviembre. Tampoco se devengará el impuesto por las aportaciones o transmisiones que se produzcan entre los citados Fondos durante el período de mantenimiento de la exposición del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria a los Fondos, previsto en el apartado 10 de dicha disposición adicional décima.
- f) Los incrementos que se pongan de manifiesto con ocasión de las transmisiones y adjudicaciones que se efectúen como consecuencia de las operaciones de distribución de beneficios y cargas inherentes a la ejecución del planeamiento urbanístico, siempre que las adjudicaciones guarden proporción con las aportaciones efectuadas por los propietarios de suelo en la unidad de ejecución del planeamiento de que se trate, en los términos previstos en el apartado 7 del artículo 18 del Texto Refundido de la Ley del Suelo, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2008. Cuando el valor de las parcelas adjudicadas a un propietario exceda del que proporcionalmente corresponda a los terrenos aportados por el mismo, se entenderá efectuada una transmisión onerosa en cuanto al exceso.
- g) Los incrementos que se manifiesten con ocasión de las operaciones de fusión, escisión y aportación de ramas de actividad a las que resulte de aplicación el régimen especial regulado en el Capítulo VII del Título VII de la Ley 27/2014, del impuesto sobre Sociedades, a excepción de los relativos a terrenos que se aporten al amparo de lo previsto en el artículo 87 de la citada Ley cuando no se hallen integrados en una rama de actividad
- h) Los incrementos que se pongan de manifiesto con ocasión de las adjudicaciones a los socios de inmuebles de naturaleza urbana de los que sea titular una sociedad civil que opte por su disolución con liquidación con arreglo al régimen especial previsto en la disposición adicional 19ª de la Ley 35/2006, reguladora del IRPF, en redacción dada por la Ley 26/2014.
- i) Los actos de adjudicación de bienes inmuebles realizados por las Cooperativas de Viviendas a favor de sus socios cooperativistas.
- j) Las operaciones relativas a los procesos de adscripción a una Sociedad Anónima Deportiva de nueva creación, siempre que se ajusten plenamente a las normas previstas en la Ley 10/1990, de 15 de octubre y Real Decreto 1084/1991, de 5 de julio
- k) La retención o reserva del usufructo y la extinción del citado derecho real, ya sea por fallecimiento del usufructuario o por transcurso del plazo para el que fue constituido.
- l) Asimismo, no se producirá la sujeción al impuesto en los supuestos de transmisiones de bienes inmuebles a título lucrativo en beneficio de las hijas o los hijos menores de edad, o de las personas con discapacidad sujetas a patria potestad, tutela o con medidas de apoyo para el adecuado ejercicio de su capacidad jurídica, cuyo ejercicio se lleve a cabo por las mujeres fallecidas como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, cuando estas transmisiones lucrativas traigan causa del referido fallecimiento”.

TERCERO.- Aprobación definitiva modificación del siguiente artículo de la Ordenanza Fiscal número 4 reguladora del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

Artículo 7 apartado c)

Se establece una bonificación por creación de empleo, con efectos exclusivos para los periodos impositivos 2024, 2025 y 2026.

Los sujetos pasivos que tributen por cuota municipal, y que hayan incrementado el promedio de su plantilla de trabajadores con contrato indefinido en los centros de trabajo radicados en el término municipal de San Fernando, durante el

período impositivo inmediato anterior al de la aplicación de la bonificación, en relación con el periodo anterior a aquél, en la cuantía siguiente:

* Incremento igual o superior al 5%: 25% de bonificación.

* Incremento superior al 10%: 50% de bonificación.

En la aplicación de la bonificación se observarán las siguientes reglas:

- Para el cálculo del promedio de la plantilla total de la empresa y de su incremento se tomarán las personas empleadas en los centros de trabajo radicados en el término municipal de San Fernando, en los términos que disponga la legislación laboral, teniendo en cuenta la jornada contratada en relación con la jornada completa.

- Cuando una entidad forme parte de un grupo de sociedades en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, los requisitos y términos de la presente bonificación se referirán al conjunto de las entidades pertenecientes al grupo.

- Se entenderá que los casos del artículo 42 del Código de Comercio son los recogidos en la sección 1ª del capítulo I de las normas para la formulación de las cuentas anuales consolidadas aprobadas por Real Decreto 1159/2010, de 17 de septiembre.

- La bonificación es de carácter rogado, y deberá solicitarse al Ayuntamiento con anterioridad al primero de febrero del año en que sea de aplicación

CUARTO.- Aprobación definitiva modificación de los siguientes artículos de la Ordenanza General de Gestión, Recaudación e Inspección de los Tributos y Otros Ingresos de Derecho Público Locales.

Artículo 52 Recaudación

1.- La cobranza de los ingresos de Derecho público a que se refiere este capítulo se realizará por las entidades financieras colaboradoras de recaudación con las que el Ayuntamiento tiene firmado el correspondiente convenio de colaboración, de las que se informará al obligado al pago en el documento de liquidación del correspondiente tributo.

Asimismo, se podrá realizar el pago a través de la Sede Electrónica del Ayuntamiento en el Servicio de Pago telemático en la URL <https://sede.sanfernando.es>

2.- Los obligados al pago responderán con todos sus bienes presentes y futuros, salvo las limitaciones establecidas por la Ley.

3.- Esta responsabilidad se extenderá a quiénes por cualquier título legal o voluntario, vengán obligados a solventar dichas deudas. Si la responsabilidad es subsidiaria, una vez se hayan declarado fallidos el deudor principal y los responsables solidarios, por resolución de la Alcaldía-Presidencia se aprobará la derivación de responsabilidad, a propuesta del Tesorero Municipal.

Artículo 59 Sistema de recaudación

1.- La recaudación de tributos y de otros ingresos de derecho público municipales se realizará en período voluntario a través de las entidades colaboradoras que se reseñarán en el documento-notificación remitido al domicilio del sujeto pasivo; documento que será apto y suficiente para permitir el ingreso en entidades colaboradoras. Asimismo, se podrá realizar el pago a través de la Sede Electrónica del Ayuntamiento en el Servicio de Pago Telemático, en la URL <https://sede.sanfernando.es>

2.- En el caso de tributos y precios públicos periódicos, la notificación, que podrá ser utilizada como documento de pago, se remitirá por correo ordinario, sin acuse de recibo, dado que no es preceptivo el poder acreditar la recepción por el sujeto pasivo.

Si no se recibieran tales documentos, el contribuyente puede acudir a la oficina del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria, donde se expedirá el correspondiente duplicado.

3.- En los supuestos de tributos de vencimiento periódico, una vez notificada el alta en el correspondiente registro, las cuotas sucesivas deberán ser satisfechas en los plazos fijados en el calendario de cobranza, sin que sea oponible al inicio de la vía de apremio la no recepción del documento de pago.

4.- El pago de las deudas en período ejecutivo se realizará en las entidades colaboradoras autorizadas en las condiciones y plazos determinados en el documento que se remitirá al domicilio del deudor.

QUINTO.-

Contra las modificaciones aprobadas solo cabe ejercitar el recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, que se podrá interponer durante el plazo de dos meses, contados a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, conforme previene el artículo 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de junio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

27/12/2023. LA ALCALDESA. FIRMADO: PATRICIA CABADA MONTAÑES. LA JEFA DE SERVICIO DE GESTIÓN TRIBUTARIA. FIRMADO: MARÍA DOLORES JUNQUERA CEREDEDA. N° 174.544

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