

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS

CADIZ

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA PARA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA DE CIERRE DE INSTALACIÓN DE GAS LICUADO DEL PETRÓLEO

De acuerdo con lo establecido en el artículo 46bis de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos, el cierre de instalaciones de almacenamiento y distribución de GLP requerirán autorización administrativa previa y su procedimiento incluirá el trámite de información pública, por lo que se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el expediente incoado en esta Delegación Territorial, con objeto de AUTORIZAR la instalación eléctrica siguiente:

• Peticionario: REDEXIS GLP, S.L.

Calle Doctor Duarte Acosta 7

Pol. Ind. Las Salinas de Levante

CP. 11500 – El Puerto de Santa María – Cádiz

• Emplazamiento de la instalación: Esquina entre las calles calle Gavilán y la calle Elanio. Términos municipales afectados: El Puerto de Santa María

• Finalidad de la instalación: Desmantelamiento de depósitos GLP para liberar terrenos.

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Emplazamiento: Término Municipal de El Puerto de Santa María, parcela ubicada en la calle Gavilán esquina con la calle Elanio de la Urbanización La Oropendola (4744601QA4544D0001YY).

Alcance:

2 Depósitos de almacenamiento de GLP de 24,35 m³ cada uno.

1 Armario de regulación conectado a los depósitos.

REFERENCIA: GASG 6/24

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

La documentación correspondiente a este anuncio también se encuentra expuesta en el portal de transparencia y por el mismo periodo buscando por el número de expediente: <https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos.html>

Veintiocho de noviembre de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL. MARÍA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

Nº 190.275/24

CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS

CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE ALTA TENSIÓN “PSFV DEHESA DEL INGLÉS III” Y “PSFV DEHESA DEL INGLÉS II”. Expedientes: AT-15119/22 y AT-15158/22.

Vistos los expedientes AT-15119/22 y AT-15158/22, incoados en esta Delegación Territorial, solicitando Autorización administrativa previa, autorización administrativa de construcción y declaración en concreto de utilidad pública para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

• Peticionario: LUXIDA SOLAR, S.L.

• Domicilio: Avenida Cañete de las Torres nº35, C.P. 14850, Baena (Córdoba)

• Emplazamiento de la instalación: Puerto Real (Cádiz)

• Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 23 de junio de 2022, la sociedad mercantil LUXIDA SOLAR, S.L. (B56094923), solicita Autorización administrativa previa, autorización administrativa de construcción y declaración en concreto de utilidad pública para la implantación de las instalaciones de generación de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica denominadas “PSFV DEHESA DEL INGLÉS III” y “PSFV DEHESA DEL INGLÉS II”, ubicadas en el término municipal de Puerto Real (Cádiz), aportando para ello la documentación preceptiva que establece la normativa en vigor y que obra en el expediente de referencia.

SEGUNDO.- De acuerdo con los trámites reglamentarios establecidos en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica (en adelante, R.D. 1955/2000), se sometió el expediente a información pública, insertándose anuncios en:

• BOP de la provincia de Cádiz número 199, de fecha 15 de octubre de 2024.

• BOJA número 194, de fecha 4 de octubre de 2024.

• Tablón de Edictos del Excmo. Ayuntamiento de Puerto Real, expuesto en el Tablón Oficial Electrónico desde el día 17/06/2024 13:06:10 hasta el día 30/07/2024 00:00:00, ambos inclusive.

No se han formulado alegaciones dentro del plazo.

Asimismo, tal y como establece el citado Título VII del R.D. 1955/2000, se dio traslado por plazo de treinta días de la solicitud y documentos técnicos, a la serie de organismos que a continuación se enumeran, ya que según declara el promotor de la instalación, pueden verse afectados por el procedimiento de referencia, a fin de que éstos presten su conformidad u oposición, y en su caso, establezcan el condicionado técnico procedente:

• Ayuntamiento de Puerto Real

• EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES, S.L.

• D.T. de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural en Cádiz, Sv. D.P.H. y calidad de aguas

• D. T. de Sostenibilidad y M.A en Cádiz. Dpto. Vías Pecuarías

• RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.

• Diputación Provincial de Cádiz

Desde el punto de vista sectorial energético, se da la circunstancia de que existe conformidad entre los organismos afectados y la peticionaria acorde con la documentación aportada, y se manifiesta conformidad con las alegaciones e informes presentados por los citados organismos afectados en los plazos reglamentarios durante el procedimiento de tramitación, según obra en el expediente de referencia, en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación, a reserva de las demás licencias o autorizaciones necesarias de otros Organismos.

TERCERO.- Con fecha 01 de abril de 2024 se ha recibido Informe Favorable de la Delegación Territorial Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio en Cádiz relativo a la incidencia territorial de la actuación “PROYECTO DE PLANTA SOLAR FOTOVOLTAICA DEHESA DEL INGLÉS II” EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE PUERTO REAL (CÁDIZ)” conforme a lo indicado en el artículo 52 de la ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía, y los artículos 71 y 72 del Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, por el que se aprueba su Reglamento General.

Asimismo, se ha recibido Informe Favorable de la Delegación Territorial Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio en Cádiz relativo a la incidencia territorial de la actuación “PROYECTO DE PLANTA SOLAR FOTOVOLTAICA DEHESA DEL INGLÉS III” EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE PUERTO REAL (CÁDIZ)”

A los anteriores antecedentes de hecho les corresponden los siguientes FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías.
- Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía.
- Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.
- Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía.
- Resolución de 11 de marzo de 2022, de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

SEGUNDO.- Son de aplicación general al procedimiento:

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

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

- Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.
- Ley 2/2007, de 27 de marzo, de fomento de las energías renovables y del ahorro y eficiencia energética de Andalucía.
- Decreto-ley 2/2018, de 26 de junio, de simplificación de normas en materia de energía y fomento de las energías renovables en Andalucía.
- Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica.
- Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica.
- Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos.
- Real Decreto 1183/2020, de 29 de diciembre, de acceso y conexión a las redes de transporte y distribución de energía eléctrica.

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

Por todo lo anteriormente expuesto, esta Delegación:

RESUELVE

PRIMERO.- CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a LUXIDA SOLAR, S.L. de las instalaciones cuyas principales características serán:

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Planta Solar Fotovoltaica “Dehesa del Inglés III” de 5,73 MW de potencia instalada (AT-15119/22)

Generador Fotovoltaico

- Generador fotovoltaico sobre estructura con sistema de seguidor con 2 módulos en posición vertical y 16 en horizontal.
- 10.752 módulos fotovoltaicos de 605 Wp de potencia máxima, distribuidos en series de módulos dirigidos hacia 2 centros de potencia.

Centros de Potencia:

- 2 centros de potencia de 3.000 kVA cada uno, formado por transformador y protecciones.
- 2 inversores de 2.865 kVA de potencia máxima cada uno.

Red de Media Tensión

• 2 circuitos subterráneos de Media Tensión 20 kV de conductores AlRH5Z1 12/20 kV de 240 mm2 de sección que une el Centro de Potencia con el Centro de Maniobra y Control:

LMT1:	
• Origen:	CT1
• Final:	CMC
• Subterráneo	
• Longitud:	607 m
LMT1:	
• Origen:	CT 2
• Final:	CMC
• Subterráneo	
• Longitud:	100 m

Planta Solar Fotovoltaica "Dehesa del Inglés II" de 5,73 MW de potencia instalada (AT-15158/22)

Generador Fotovoltaico

• Generador fotovoltaico sobre estructura con sistema de seguidor con 2 módulos en posición vertical y 16 en horizontal.
• 10.752 módulos fotovoltaicos de 605 Wp de potencia máxima, distribuidos en series de módulos dirigidos hacia 2 centros de potencia.

Centros de Potencia:

• 2 centros de potencia de 3.000 kVA cada uno, formado por transformador y protecciones.
• 2 inversores de 2.865 kVA de potencia máxima cada uno.

Red de Media Tensión

• 2 circuitos subterráneos de Media Tensión 20 kV de conductores AlRH5Z1 12/20 kV de 240 mm2 de sección que une el Centro de Potencia con el Centro de Maniobra y Control 1:

LMT1:	
• Origen:	CT1
• Final:	CMC
• Subterráneo	
• Longitud:	228 m
LMT1:	
• Origen:	CT 2
• Final:	CMC
• Subterráneo	
• Longitud:	279 m

INFRAESTRUCTURA DE EVACUACIÓN

Infraestructura común de evacuación (AT-15119/22 y AT-15158/22)

Centro de Maniobra y control 1

• Parque de 20 kV en caseta prefabricada de ORMAZABAL PFU-3 o similar.
• Dos celdas de línea para la instalación fotovoltaica Dehesa del Inglés III.
• Una celda de línea hacia centro de entrega y medida.
• Una celda de medida.
• Una celda de protección con interruptor automático.
• Armario de medida y facturación comprobantes.

Línea aérea de 20 kV desde el apoyo 1 hasta el apoyo 11

• Tipo:	Línea eléctrica aérea trifásica
• Tensión:	20 kV
• Longitud:	1495 m
• Tipo Conductor:	LA-110, código UNE 94-AL1/22-ST1A
• Número de circuitos:	2
• Número de cables:	3

Línea de evacuación de Planta Solar Fotovoltaica "Dehesa del Inglés III" de 5,73 MW de potencia instalada (AT-15119/22)

Línea soterrada de 20 kV desde Centro de maniobra y control 1 hasta apoyo 1

• Tipo:	Línea eléctrica trifásica subterránea
• Tensión:	20 kV
• Longitud:	52 m
• Tipo Conductor:	240 mm2 Al RH5Z1 12/20 kV
• Número de circuitos:	1
• Número de cables:	3

Línea soterrada de 20 kV desde apoyo 11 hasta centro de maniobra y control 2

• Tipo:	Línea eléctrica trifásica subterránea
• Tensión:	20 kV
• Longitud:	2625 m
• Tipo Conductor:	240 mm2 Al RH5Z1 12/20 kV
• Número de circuitos:	1
• Número de cables:	3

Centro de Maniobra y Control 2

• Parque de 20 kV en caseta prefabricada de ORMAZABAL PFU-5 o similar.
• Tres Celdas de línea telemandadas en la zona de compañía.
• Una Celda de SS.AA en la zona de compañía.
• Un Armario de telecontrol en la zona de compañía.
• Una Celda de protección general con interruptor automático en la zona de cliente.
• Una Celda de remonte en la zona de cliente.
• Una Celda de medida en la zona de cliente.

Línea soterrada de 20 kV desde centro de maniobra y control 2 hasta apoyo 12

• Tipo:	Línea eléctrica trifásica subterránea
• Tensión:	20 kV
• Longitud:	256 m
• Tipo Conductor:	240 mm2 Al RH5Z1 12/20 kV
• Número de circuitos:	2
• Número de cables:	3

Línea aérea de 20 kV desde el apoyo 12 hasta el nuevo apoyo de entronque A102095 perteneciente a la LAMT "Santpetri" a 20 kV de la subestación "PTO_REAL" (Punto de conexión)

• Tipo:	Línea eléctrica aérea trifásica
• Tensión:	20 kV
• Longitud:	1495 m
• Tipo Conductor:	LA-110, código UNE 94-AL1/22-ST1A
• Número de circuitos:	1
• Número de cables:	3

Línea de evacuación de Planta Solar Fotovoltaica "Dehesa del Inglés II" de 5,73 MW de potencia instalada (AT-15158/22)

Línea soterrada de 20 kV desde Centro de maniobra y control 1 hasta apoyo 1

• Tipo:	Línea eléctrica trifásica subterránea
• Tensión:	20 kV
• Longitud:	673 m
• Tipo Conductor:	240 mm2 Al RH5Z1 12/20 kV
• Número de circuitos:	1
• Número de cables:	3

Línea aérea de 20 kV desde el apoyo 11 hasta el apoyo 16

• Tipo:	Línea eléctrica aérea trifásica
• Tensión:	20 kV
• Longitud:	725 m
• Tipo Conductor:	LA-110, código UNE 94-AL1/22-ST1A
• Número de circuitos:	1
• Número de cables:	3

Línea soterrada de 20 kV desde apoyo 16 hasta centro de maniobra y control 3

• Tipo:	Línea eléctrica trifásica subterránea
• Tensión:	20 kV
• Longitud:	2625 m
• Tipo Conductor:	240 mm2 Al RH5Z1 12/20 kV
• Número de circuitos:	1
• Número de cables:	3

Centro de Maniobra y Control 3

• Parque de 20 kV en caseta prefabricada de ORMAZABAL PFU-5 o similar.
• Tres Celdas de línea motorizadas en la zona de compañía.
• Una Celda de SS.AA en la zona de compañía.
• Una Celda de protección general con interruptor automático en la zona de cliente.
• Una Celda de remonte en la zona de cliente.
• Una Celda de medida en la zona de cliente.
• Una Celda de línea en la zona de cliente.

Línea soterrada de 20 kV desde centro de maniobra y control hasta apoyo 17

• Tipo:	Línea eléctrica trifásica subterránea
• Tensión:	20 kV
• Longitud:	29 m
• Tipo Conductor:	240 mm2 Al RH5Z1 12/20 kV
• Número de circuitos:	2
• Número de cables:	3

Línea aérea de 20 kV desde el apoyo 17 hasta el nuevo apoyo de entronque A103586 perteneciente a la LAMT PTO_REAL a 20 kV de la subestación "CHICLANA" (Punto de conexión)

• Tipo:	Línea eléctrica aérea trifásica
• Tensión:	20 kV
• Longitud:	15 m
• Tipo Conductor:	LA-110, código UNE 94-AL1/22-ST1A
• Número de circuitos:	1
• Número de cables:	3

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

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

2. El plazo de obtención de la autorización administrativa de explotación, será el que resulte de aplicación conforme a lo indicado en el artículo 1 del Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica.

3. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación Territorial a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación. A tales efectos presentará la documentación requerida para la solicitud de autorización de explotación con una antelación de tres meses a la fecha referida en el punto anterior.

4. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación. Esta autorización se otorga a reserva de las demás licencias o autorizaciones necesarias de otros Organismos, y solo tendrá validez en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación. Quedará sin efecto en el caso de que las autorizaciones o derechos (de acceso y conexión) que han sido preceptivos para concederla caduquen o bien queden igualmente sin efecto.

5. El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, organismos, empresas de servicio público o de interés general, los cuales han sido trasladados al titular de la instalación, habiendo sido aceptados por el mismo. Así mismo, el proyecto se deberá adecuar al cumplimiento reglamentario en la afección de aquellos proyectos que dispongan de autorización administrativa previa a fecha de la presente resolución.

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

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

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

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

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

Asimismo, publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

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

Nueve de enero de dos mil veinticinco. LA DELEGADA TERRITORIAL EN CÁDIZ. MARÍA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

Nº 7.928

CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN “PSFV MESA ROLDÁN 3”.

Expediente: AT-15133/22.

Visto el expediente AT-15133/22, incoado en esta Delegación Territorial, solicitando Autorización administrativa previa, Autorización Administrativa de Construcción y Autorización Ambiental Unificada para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: TURGALLIUM SOLAR 1, S.L.
- Domicilio: Avenida de la Constitución, 34, 1ºI, CP: 41001, Sevilla
- Términos municipales afectados: Vejer de la Frontera y Conil de La Frontera (Cádiz)
- Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 05 de julio de 2022, la sociedad mercantil TURGALLIUM SOLAR 1, S.L. (B06773733), solicita Autorización administrativa

previa, Autorización administrativa de construcción y Autorización ambiental unificada para la implantación de la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica denominada “PSFV MESA ROLDÁN 3”, ubicada en los términos municipales de Vejer de la Frontera y Conil de La Frontera (Cádiz), aportando para ello la documentación preceptiva que establece la normativa en vigor y que obra en el expediente de referencia.

SEGUNDO.- De acuerdo con los trámites reglamentarios establecidos en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica (en adelante, R.D. 1955/2000), se sometió el expediente a información pública, insertándose anuncios en:

- BOP de la provincia de Cádiz número 88, de fecha 12 de mayo de 2023.
- BOJA número 88, de fecha 11 de mayo de 2023.

Habiéndose formulado alegaciones dentro del plazo por ENEBRO- Ecologistas en Acción, con CIF G1*****8, alegando:

• Primera: Alternativa 0 o de no realización del proyecto.
- Respuesta: El peticionario responde exponiendo los beneficios de llevar a cabo el proyecto.

• Segunda, tercera, cuarta, quinta, sexta, séptima, octava, novena, undécima y duodécima: Estas alegaciones de carácter ambiental se trasladaron al órgano ambiental correspondiente, así como las respuestas del peticionario.

• Décima: Duplicidad de infraestructuras innecesariamente.

- Respuesta: El peticionario explica que “El punto de conexión concedido en la Subestación Conil 20 kV (propiedad de e-Distribución), establece las condiciones técnicas para la inyección de la potencia concedida, para ello se hace necesario la construcción de una nueva infraestructura de evacuación, imposibilitando la opción de aprovechamiento de infraestructuras existentes”.

Asimismo, tal y como establece el citado Título VII del R.D. 1955/2000, se dio traslado por plazo de treinta días de la solicitud y documentos técnicos, a la serie de organismos que a continuación se enumeran, ya que según declara el promotor de la instalación, pueden verse afectados por el procedimiento de referencia, a fin de que éstos presten su conformidad u oposición, y en su caso, establezcan el condicionado técnico procedente:

- Ayuntamiento de Vejer de la Frontera
- Ayuntamiento de Conil de la Frontera
- EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES, S.L.
- Diputación Provincial de Cádiz
- Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (Dir. Gral. de Carreteras)
- D. T. de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda en Cádiz
- D. T. de Agricultura, Pesca, Agua y Des. Rural en Cádiz. Demarcación Hidrográfica Guadalete-Barbate
- D. T. de Sostenibilidad y M.A en Cádiz. Sv Gestión Medio Natural
- D. T. de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural en Cádiz. Sv. D.P.H. y calidad de aguas

Desde el punto de vista sectorial energético, se da la circunstancia de que existe conformidad entre los organismos afectados y la peticionaria acorde con la documentación aportada, y se manifiesta conformidad con las alegaciones e informes presentados por los citados organismos afectados en los plazos reglamentarios durante el procedimiento de tramitación, según obra en el expediente de referencia, en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación, a reserva de las demás licencias o autorizaciones necesarias de otros Organismos.

TERCERO.- Con fecha 11 de octubre de 2023 se ha recibido Informe Favorable de la Delegación Territorial Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio en Cádiz relativo a la incidencia territorial de la actuación “PROYECTO DE PLANTA SOLAR FOTOVOLTAICA DE 4,990 MW “MESA ROLDAN 3” E INFRAESTRUCTURAS DE EVACUACIÓN ASOCIADAS, EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE VEJER DE LA FRONTERA Y CONIL DE LA FRONTERA (CÁDIZ)”, conforme a lo indicado en el artículo 52 de la ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía, y los artículos 71 y 72 del Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, por el que se aprueba su Reglamento General, siendo notificado a TURGALLIUM SOLAR 1 SL con fecha 25 de octubre de 2023.

CUARTO.- Con fecha 7 de octubre de 2024 la sociedad mercantil TURGALLIUM SOLAR 1 SL, solicita Modificación de la instalación definida en el antecedente de hecho PRIMERO.

QUINTO.- Con fecha 12 de octubre de 2024, la Delegación Territorial en Cádiz de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 356/2010, emite informe favorable de carácter vinculante de Autorización Ambiental Unificada (Expte. AAU/CA/015/22), en el cual se determina a los solos efectos ambientales la conveniencia de realizar el proyecto, fijando las condiciones en las que debe realizarse, en orden a la protección del medio ambiente y de los recursos naturales. Su texto íntegro se encuentra a disposición de los administrados en la página web de la Consejería competente en materia de Medio Ambiente.

SEXTO.- De acuerdo con los trámites reglamentarios establecidos en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica (en adelante, R.D. 1955/2000), se sometió la modificación del expediente a información pública, insertándose anuncios en:

- BOP de la provincia de Cádiz número 203, de fecha 21 de octubre de 2024.

No se han formulado alegaciones dentro del plazo.

Asimismo, tal y como establece el citado Título VII del R.D. 1955/2000, se dio traslado por plazo de treinta días de la solicitud y documentos técnicos, a la serie de organismos que a continuación se enumeran, ya que según declara el promotor de la instalación, pueden verse afectados por el procedimiento de referencia, a fin de que éstos presten su conformidad u oposición, y en su caso, establezcan el condicionado técnico procedente:

- Ayuntamiento de Vejer de la Frontera
- Ayuntamiento de Conil de la Frontera

Desde el punto de vista sectorial energético, se da la circunstancia de que existe conformidad entre los organismos afectados y la peticionaria acorde con la documentación aportada, y se manifiesta conformidad con las alegaciones e informes presentados por los citados organismos afectados en los plazos reglamentarios durante el procedimiento de tramitación, según obra en el expediente de referencia, en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación, a reserva de las demás licencias o autorizaciones necesarias de otros Organismos.

A los anteriores antecedentes de hecho les corresponden los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías.
- Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía.
- Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.
- Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía.
- Resolución de 11 de marzo de 2022, de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

SEGUNDO.- Son de aplicación general al procedimiento:

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

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

- Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.
- Ley 2/2007, de 27 de marzo, de fomento de las energías renovables y del ahorro y eficiencia energética de Andalucía.
- Decreto-ley 2/2018, de 26 de junio, de simplificación de normas en materia de energía y fomento de las energías renovables en Andalucía.
- Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica.
- Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica.
- Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos.
- Real Decreto 1183/2020, de 29 de diciembre, de acceso y conexión a las redes de transporte y distribución de energía eléctrica.
- Instrucción 1/2016 de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, sobre la tramitación y resolución de los procedimientos de autorización de las Instalaciones de Energía Eléctrica competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Ley 7/2007, de 9 de julio de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental.
- Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía.
- Decreto 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se establece el régimen de organización y funcionamiento del registro de autorizaciones de actuaciones sometidas a los instrumentos de prevención y control ambiental, de las actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y de las instalaciones que emiten compuestos orgánicos volátiles, y se modifica el contenido del Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental.

CUARTO.- Se han cumplido los trámites reglamentarios establecidos en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en desarrollo de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico; en el Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos; en el Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía; y en la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental.

Por todo lo anteriormente expuesto, esta Delegación:

RESUELVE

PRIMERO.- CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN a TURGALLIUM SOLAR 1, S.L. de la instalación cuyas principales características serán:

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Planta Solar "MESA ROLDÁN 3" de 6,014 MWp de potencia y 4,99 MW de potencia con permiso de acceso y conexión (AT-15133/22)

Generador Fotovoltaico

- Generador fotovoltaico sobre estructura con sistema de seguidor monofila con 2 módulos en vertical.
- 9.044 módulos fotovoltaicos de 665 Wp de potencia máxima, distribuidos en series de módulos dirigidos hacia un (1) centro de potencia de 2x2.993 kVA

Centros de Potencia:

- Un (1) centro de potencia de 2x3.000 kVA, formado por dos transformadores y protecciones y dos (2) Inversores.
- Dos (2) Inversores de 2.993 kVA, limitados a 2.495 kWn.

Red de Media Tensión

- Un circuito subterráneo de Media Tensión con conductores en 20 kV de 400 mm2 que une el Centro de Potencia con el Centro de Seccionamiento.

LMT1	
• Origen:	Centro de Transformación
• Final:	Centro de Seccionamiento Mesa Roldán 3
• Tipo:	Línea eléctrica trifásica subterránea
• Longitud:	557,25 m
• Tipo de cable:	3x1x400 mm2 + 1x16 mm2 HERSATENE RHZ1-OL-H16

Infraestructura de Evacuación

El punto de conexión será en barras de media tensión perteneciente a la SE CONIL, la infraestructura de evacuación consta de 3 tramos diferenciados de la siguiente forma:

Tramo I: Red de Media Tensión desde el Centro de Seccionamiento hasta apoyo AP01_PAS

• Origen:	Centro de Seccionamiento Mesa Roldán 3
• Final:	Apoyo AP01-PAS
• Tipo:	Línea eléctrica trifásica subterránea
• Tensión:	20 kV
• Longitud:	1.769,27 m
• Tipo de cable:	AIVOLTALENEH COMPACT - AIRH5Z1 - OL 12/20kV 1x400mm ²

Tramo II: Red de Media Tensión desde el apoyo AP01-PAS hasta el apoyo AP02-PAS

• Origen:	Apoyo AP01-PAS
• Final:	Apoyo AP02-PAS
• Tipo:	Línea eléctrica trifásica aérea
• Tensión:	20 kV
• Longitud:	79,39 m
• Tipo de cable:	LA-110 (94-AL1/22-ST1A)

Tramo III: Red de Media Tensión desde el apoyo AP02_PAS hasta SET CONIL 20 kV (Punto de conexión)

• Origen:	AP02_PAS
• Final:	Barras de media tensión de la SET CONIL 20 kV
• Tipo:	Línea eléctrica trifásica subterránea
• Tensión:	20 kV
• Longitud:	137,33 m
• Tipo de cable:	AIVOLTALENEH COMPACT - AIRH5Z1 - OL 12/20kV 1x400mm ²

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

1. Las obras no podrán iniciarse hasta que la persona titular de la instalación obtenga la Autorización administrativa de construcción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 53.1b) de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre.

2. El plazo para presentar la documentación para solicitar la Autorización administrativa de construcción no podrá ser superior a tres meses antes del plazo máximo establecido por el artículo 1 del Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica, para la obtención de la autorización administrativa de construcción.

3. El titular de la instalación tendrá en cuenta, en la redacción del proyecto de construcción, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, organismos, empresas de servicio público o de interés general, los cuales han sido trasladados al titular de la instalación, habiendo sido aceptados por el mismo. Así mismo, dicho proyecto se deberá adecuar al cumplimiento reglamentario en la afectación de aquellos proyectos que dispongan de autorización administrativa previa a fecha de la presente resolución.

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

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

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

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

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

Asimismo, publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

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

Trece de diciembre de dos mil veinticuatro. LADELEGADATERRITORIAL EN CÁDIZ. MARÍA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

Nº 8.415

Feria: En la semana de Feria el martes, miércoles y sábado la jornada se reducirá en dos horas, el jueves la jornada será de cuatro horas sin merma de las retribuciones.

Jornadas Especiales: Las jornadas del 27 de febrero, 30 abril, 11 de julio, 14 agosto, 23 de septiembre, 10 y 31 de octubre, 5,12,19,23,26 y 30 de Diciembre y 2 y 5 de Enero 2026 será de cuatro horas.

Los días 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 27 y 29 de diciembre y 3 Enero del 2026, la jornada se reducirá una hora.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada no será laboral, dependiendo de que sea laboral para el personal del Ayuntamiento.

Debido a que el día 1 noviembre y 6 de diciembre coinciden en sábados, se acuerda que sólo durante el año 2025 se concede dos días de permiso retribuidos por dichos días y en el caso de no poder disfrutar alguna jornada especial del resto del año no se podrá reclamar un nuevo permiso retribuido en compensación.

Los sábados y domingos posteriores a jornadas reducidas de 4 horas se reducirá la jornada en una hora.

La jornada laboral queda distribuida de lunes a viernes, de lunes a sábado y de lunes a domingo, en jornada continuada de mañana, la jornada partida de mañana y tarde y en jornada continuada de mañana, tarde y noche.

Todo el personal de jornada completa tendrá 30 minutos de bocadillo, considerado como tiempo efectivo de trabajo, preferentemente el horario del mismo será el siguiente:

- Turno de mañana de 10.00 a 10.30 h.

- Turno de tarde de 18.00 a 18.30 h.

TERCERO: VACACIONES

El calendario de vacaciones será elaborado a primeros de años conjuntamente con el comité de empresa. Estas serán de 30 días naturales, disfrutadas de forma consecutiva y retribuida.

La fecha del disfrute de las mismas será preferentemente en verano, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Las trabajadoras por acuerdo con la empresa podrán establecer la división de las vacaciones en dos periodos de quince días cada uno, siempre que se respete el calendario general establecido.

Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajadora, y de forma excepcional, las trabajadoras afectadas por el cierre fijo de la dependencia en la que se encuentre trabajando, podrá negociar el disfrute de las vacaciones en otro periodo que no sea el cierre de la dependencia, teniendo en cuenta que las vacaciones se planifican por el ayuntamiento.

De estos acuerdos entre empresa y trabajadora se dará traslado al comité de empresa para su conocimiento.

Todo el personal que en el momento del disfrute de las vacaciones se encuentre en situación de I.T., disfrutará sus vacaciones una vez que se incorpore de dicha situación siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

CUARTO : Aplicación del artículo 41 del Convenio.- Asuntos Propios.

Se establece que será a criterio de la trabajadora con el requisito indispensable de solicitarlo a la empresa con tres días de antelación a la concesión del mismo por orden riguroso de solicitud, no pudiendo coincidir más del 50% del personal de un mismo centro de trabajo en el disfrute del mismo.

La solicitud individual por escrito, se deberá presentar en la oficina de la empresa donde habrá un modelo de solicitud para el personal interesado. Se publicarán las peticiones en el tablón de anuncios para conocimiento de todas las trabajadoras.

No se podrá solicitar día de asuntos propios para prolongar las vacaciones, ni entre días festivos.

INGESAN, S.A.U. Presidenta del Comité. Firmas.

Nº 9.992

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: INDUSTRIAS DE MARROQUINERIA

Expediente: 11/01/0296/2024

Fecha: 16/01/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11001005011982.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA PIEL-MARROQUINERIA PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ, 2024-2027, suscrito por la representación del Sector y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 19/11/2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 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 DE LA PIEL-MARROQUINERIA PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ, 2024-2027, 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.

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: OHL SERVICIOS INGESAN JEREZ

Expediente: 11/01/0011/2025

Fecha: 20/01/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11003932012006.

Visto el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa OHL SERVICIOS INGESAN JEREZ de fecha 25 de Noviembre de 2024, por la que se aprueba el calendario Laboral para el año 2025, suscrita por la representación de la empresa y la legal de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 16/01/2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 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 de la citada acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa OHL SERVICIOS INGESAN JEREZ, de fecha 25 de Noviembre de 2024, por la que se aprueba el calendario Laboral para el año 2025, 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 20 de enero de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

Jerez, 25 de Noviembre de 2024

ACTA DE LA REUNIÓN MANTENIDA POR LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA INGESAN Y LA REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

ASISTENTES: POR PARTE DE LA EMPRESA MARIA TERESA GONZÁLEZ ORTOLA Y EL COMITÉ DE EMPRESA INMACULADA RINCÓN VALENZUELA, INMACULADA LÓPEZ CHACÓN, SUSANA MORENO ROSADO, ROSA LÓPEZ MEJIAS, VIRGINIA LÓPEZ GIL, Y COMO ASESORA CCOO Mª DEL MAR POLANCO TEIXEIRA

SE ACUERDA LO SIGUIENTE:

PRIMERO: Aprobar el calendario Laboral para el año 2025, tal y como se transcribe a continuación:

• FIESTAS DE ÁMBITO NACIONAL Y AUTONÓMICO:

1 de Enero	Año Nuevo
6 de Enero	Reyes
28 de Febrero	Oía de Andalucía
17 de Abril	Jueves Santo
18 de Abril	Viernes Santo
1 de Mayo	Día del Trabajo
15 de Agosto	Asunción de la Virgen 13 de Octubre Fiesta Nacional
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución 8 de Diciembre Oía de la Inmaculada 25 de Diciembre Navidad

• FIESTAS LOCALES:

19 Mayo	Lunes de Feria del Caballo
24 Septiembre	Día de la Merced

• JORNADAS ESPECIALES:

Semana Santa: El Horario se verá reducido en dos horas al final de la jornada el lunes, martes y Sábado, y dos horas el miércoles considerándose como tiempo efectivo de trabajo no recuperables.

Santa Rita: Su disfrute coincidirá con el que haga el personal de Ayuntamiento y no será laboral, caso de no poder disfrutar el día de Santa Rita, se disfrutará en un día más de Asuntos propios.

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

Cádiz, a 16 de enero de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO PROVINCIAL DE PIEL-MARROQUINERÍA PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ
01-01-2024 AL 31-12-2027

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES.

Sección primera. – Objeto, carácter y legislación supletoria.

Artículo 1º. – Objeto y Carácter y legislación supletoria.

1º - Regular las condiciones laborales, sociales, etc., de las empresas con las personas trabajadoras en el sector de la piel – marroquinería, en todo lo concerniente con la fabricación de todos los artículos relacionados con la misma, en la provincia de Cádiz.

2º - Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes, los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para las personas que trabajan.

3º - En lo no previsto por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en adelante, E.T., y en la legislación laboral vigente y futuras modificaciones si las hubiere.

Sección segunda. – Ámbito territorial, funcional y personal.

Artículo 2º. – Ámbito Territorial.

Las normas del presente convenio serán de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo de la provincia de Cádiz, comprendidos en el ámbito funcional.

Artículo 3º. – Ámbito Funcional.

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los/las trabajadores/as dedicados a la actividad de la Piel-Marroquinería y Fabricación de Artículos de marroquinería, Viaje y Afines.

Artículo 4º. – Obligación Total.

Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo siguiente de este Convenio Colectivo sobre el ámbito personal.

Artículo 5º. – Ámbito Personal.

El presente convenio afecta a todas las personas trabajadoras, ya sean, indefinidos, eventuales, interinos/as o por cualquier modalidad de contratación al servicio de las empresas comprendidas en el artículo tres.

Se excluyen expresamente del ámbito regulador del presente Convenio al personal de alta dirección.

Sección tercera. – Compensación, absorción y garantía “ad personam”.

Artículo 6º. – Naturaleza de las condiciones pactadas.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 7º. – Compensación.

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad a las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual.

Artículo 8º. – Absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Artículo 9º. – Garantía “Ad personam”.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes de cualquier persona trabajadora, que impliquen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

En todo lo demás, las condiciones disfrutadas por las personas trabajadoras se entenderán unificadas por las normas de este Convenio Provincial de la Piel-marroquinería de la provincia de Cádiz.

CAPÍTULO II

VIGENCIA, DURACIÓN Y CONDICIONES ECONÓMICAS.

Sección primera. – Vigencia y duración.

Artículo 10º. – Vigencia y Duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024 y terminará su vigencia el día 31 de diciembre de 2027, independientemente de la fecha de publicación en el B.O.P. Cádiz (Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz)

Artículo 11º. – Denuncia.

El Convenio quedará prorrogado tácitamente de año en año, si no mediara denuncia por ninguna de las partes, con tres meses de antelación como mínimo a la fecha en que finalice su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que no mediara denuncia, por cualquiera de las partes, los conceptos económicos y salariales establecidos en el presente Convenio se incrementarán en lo que haya subido el IPC, en los 12 meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a las personas trabajadoras mientras tanto no se haya negociado un nuevo Convenio Colectivo.

Sección segunda. – Condiciones económicas.

Artículo 12º. – Retribuciones, Cláusula de Revisión Salarial y Tablas Salariales.

Para el año 2024: se incrementarán las tablas salariales con el IPC Real del año 2023 incrementando en 1,2%. Esta actualización tendrá carácter retroactivo de 1 de enero de 2024.

Para el año 2025: se actualizarán las tablas salariales al IPC Real del año 2024 incrementando en 1,1%. Esta actualización tendrá carácter retroactivo de 1 de enero de 2025.

Para el año 2026: se actualizarán las tablas salariales al IPC Real del año 2025 incrementando en 1,1%. Esta actualización tendrá carácter retroactivo de 1 de enero de 2026.

Para el año 2027: se actualizarán las tablas salariales al IPC Real del año 2026 incrementando en 1,1%. Esta actualización tendrá carácter retroactivo de 1 de enero de 2027.

A partir de 2025, en caso de que el IPC fuese cero (0) o negativo las partes acuerdan que se incrementará la tabla del año al menos con ese 1,1% aludido; esta actualización tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero del año en que pueda producirse dicha situación.

Tablas salariales

La Comisión Paritaria se reunirá la siguiente semana a la publicación del IPC Real de cada año, y procederá a la revisión salarial y establecimiento de tablas salariales definitivas de cada año de vigencia del convenio colectivo, siendo publicadas a la mayor brevedad en el BOP Cádiz.

Tendrán la consideración de Salario las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales realizados prestados.

En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá el salario base y los complementos del mismo.

El salario base es la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo o de obra.

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

a). - Personales. Tales como: plus personal consolidado, aplicación de Títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales de la persona trabajadora y que no hayan sido valorados al ser fijado en salario base.

b). - De puesto de trabajo. Tales como incrementos por Penosidad, Toxicidad, Peligrosidad, Suciedad, Máquinas, Turnos, Trabajos Nocturnos, o cualquier otro que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

c). - Por calidad o cantidad de trabajo. Tales como Primas o Incentivos, Pluses de Actividad, Asistencia o Asiduidad, Horas Extraordinarias, o cualquier otro que la persona trabajadora deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

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

e). - En especie o dietas. Tales como dietas para manutención, alojamiento o cualquier otro suministro, que en ningún caso formaran parte del salario base.

Las retribuciones relativas a la persona trabajadora por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo, se aplicarán sin variación referidas tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal, como a la efectuada en horas extraordinarias.

Sin perjuicio de que las personas perciban durante las horas extraordinarias que realicen, los incrementos que les correspondieran, si estuviesen remuneradas exclusivamente a tiempo.

Recibo de Salario.

El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar en primer término el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Artículo 13º. – Régimen salarial

Independientemente de otros conceptos, la cuantía del Salario Convenio por grupos profesionales y con carácter de mínimo, es el que se especifica en la Tabla de remuneraciones del ANEXO III, que junto a la participación de beneficios se percibirán durante todos los días del año.

Para todas las categorías y especialidades, recogidas en las tablas del ANEXO III, la suma del Salario Convenio más el 9% de participación en beneficios, no podrá estar por debajo del salario mínimo interprofesional vigente.

En los grupos 4 y 5 de la tabla del anexo III, se recogía únicamente el salario diario, que es el módulo de cálculo correcto. Sin perjuicio de ello, en este convenio se ha incluido a modo de referencia informativa el salario mensual que le corresponde a esas categorías.

Artículo 14º. – Trabajo a turnos.

El personal acogido al régimen de turno alterno de mañana y tarde, se le abonará la cantidad de 1€ por día que asista al puesto de trabajo.

El personal acogido al régimen de turno alterno de mañana, tarde y noche, se le abonará la cantidad de 2€ por día que asista al puesto de trabajo.

Este plus se empezará a revalorizar en los porcentajes de subidas para el año 2026 desde el 01/01/2026.

(Las partes aclaran que turnos de mañana y tarde, no tiene nada que ver con “jornada partida”.)

Art.14º bis. - Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 30% sobre el salario base Convenio (SB) ANEXO III más la participación en beneficios (PB).

Formula a aplicar: $((SB/día \times 425) + (PB \times 14) / (\text{Jornada anual})) + 30\%$

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por la Autoridad Laboral.

Artículo 15º. – Anticipos.

La persona trabajadora afectada por el presente convenio colectivo tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, hasta el 90% de la retribución devengada, en concepto de anticipo.

Artículo 16º. – Plus personal consolidado. –

En sustitución del concepto de antigüedad, se establece un Plus Personal Consolidado, para aquellas personas trabajadoras que, al 31 de enero de 1998, venían percibiendo algún porcentaje en concepto de antigüedad.

El Plus Personal Consolidado se cuantifica para cada persona trabajadora en función de aplicar el porcentaje que le corresponda en concepto de antigüedad al 31 de enero de 1998.

La cuantía resultante de cada persona trabajadora se incrementará con el 9% de participación en beneficios en cada caso.

La cantidad correspondiente de cada persona trabajadora como plus personal consolidado, se incrementará con el mismo porcentaje que se establezca o acuerde en cada momento como incremento salarial en el Convenio Colectivo o revisiones salariales anuales correspondientes.

Artículo 17º. – Gratificaciones Extraordinarias.

La Gratificación Extraordinaria de Navidad, consistirá en el pago de 30 días de salario base del ANEXO III correspondiente al año en que se devengue, incrementado con el plus personal consolidado, en su caso, más el 9% de participación en beneficios.

La Gratificación Extraordinaria de Julio se abonará en la misma forma que la de Navidad y dichas pagas se harán efectivas hasta los días 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente, de ser festivo se abonará el día anterior laborable.

Artículo 18º. – Participación en beneficios.

La participación en beneficios consistirá en un 9% sobre los salarios fijados en el ANEXO III correspondiente al año en que se devengue, incrementándose en su caso, con el plus personal consolidado. Se abonará en los 12 meses del año, incluido el mes de vacaciones.

Artículo 19. – Plus de transporte.

Se establece con carácter general para todas las personas trabajadoras en todas sus categorías profesionales correspondientes, un plus de transporte de 9,00 € al mes durante 11 meses para toda la vigencia del convenio.

Artículo 20º. – Cláusula de descuelgue salarial.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los tres ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida.

Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente en que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Para valorar esta situación se tomarán en consideración circunstancias reales como el insuficiente nivel de ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, que deberán de contener el informe de los técnicos de las Centrales Sindicales y de la Empresa, de los tres ejercicios anteriores.

Las empresas que deseen acogerse a la cláusula de descuelgue, tendrán que haber agotado otras posibilidades de recorte de pérdidas o disminución de la misma, garantizando, en todo caso, el empleo, como lo determinan los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de acogerse a esta cláusula: en dicha petición se aportarán todos los datos necesarios para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de dicha cláusula.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por la mayoría.

La representación legal de las personas trabajadoras (en adelante RLPT) estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todos ellos, el mayor sigilo profesional.

No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que lo hayan utilizado dos años consecutivos o tres alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria.

Finalizado el período de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores en el plazo que se fije por la Comisión, para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.

El plazo de presentar la solicitud de descuelgue será de quince días a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 21º. – Horas Extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal.

1. Tendrá la consideración de horas extraordinarias, toda aquella que se realice sobre la jornada ordinaria establecida en el Calendario Laboral.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las que se realicen por la necesidad de atender averías urgentes en las redes de abastecimiento de la empresa, o, por la necesidad de reparar siniestro u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de las empresas y/o materias primas almacenables, por averías que requieran reparación inmediata.

3. Es determinación de cada persona trabajadora su compensación en tiempo de descanso o económica.

Las horas extraordinarias compensadas se descansarán dentro de los siguientes cuatro meses a su realización y no computarán a efectos de tope máximo de las 80 horas anuales por trabajador.

4. De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, y cumpliéndose los requisitos que en el mismo se determinan, el número de horas extraordinarias no podrá superar las 80 al año.

5. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, a excepción de las previstas en el apartado 2 de este artículo.

6. La dirección de la Empresa informará mensualmente, al Representante Legal de las Personas Trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas. En base a esa información, la Empresa y el Representante Legal de las Personas Trabajadoras, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

7. HORAS EXTRAS “NORMALES” (realizadas de lunes a Viernes fuera de la jornada habitual)

En caso de pagarse, se abonarán en la cuantía señalada en el ANEXO IV incrementadas con la misma subida que experimente el convenio.

En caso de compensarse con descanso, una hora de trabajo, se compensaría con 1,25 horas (1 hora y quince minutos) de descanso compensatorio.

8. HORAS EXTRAS DE FESTIVOS O DESCANSOS

En caso de pagarse, se abonarán según la tabla del ANEXO IV con un recargo del 75%.

En caso de compensarse con descanso, una hora de trabajo, se compensaría con 1,75 horas (una hora y cuarenta y cinco minutos) de descanso compensatorio.

(se adjunta tabla de cálculo de las horas extra como anexo del convenio)

Artículo 22º. – Dietas y desplazamientos.

Cuando por necesidad de la Empresa el trabajador tenga que desplazarse fuera de la localidad, los gastos de Desplazamiento, Manutención y Alojamiento correrán a cargo de la empresa, estos gastos se acordarán entre empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. La empresa adelantará una cuantía que cubra los gastos generados por dicho desplazamiento.

Cuando la empresa disponga de sus trabajadores para ser desplazados a otra localidad desde su centro de trabajo, el tiempo utilizado para el traslado será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 23º. – Ayudas a Familiares con Discapacidad y de altas capacidades.

Las personas trabajadoras cuyos hijos o hijas padezcan una discapacidad o sean de altas capacidades recibirán una ayuda por parte de la empresa de:

- 50 € mensuales, en los casos de acreditar un % de discapacidad superior al 33%; los hijos con certificado oficial de “altas capacidades” también percibirán esta cuantía.

- Y de 100€ mensuales, en caso de acreditar un porcentaje de discapacidad superior al 65%.

- Todo ello previa acreditación de la situación mediante certificado emitido por el organismo público oficial de la consejería correspondiente.

- Si ambos progenitores trabajan en la misma empresa, esta ayuda se concederá a uno de los dos ya que es una ayuda para el hijo.

Esta ayuda finalizará con el cumplimiento de la edad de 26 años en el supuesto de altas capacidades.

Artículo 24º. – Complemento de fidelidad.

Las personas trabajadoras que con un mínimo de antigüedad de 10 años de servicio ininterrumpido en la empresa y que se jubilen estando de alta en la empresa a partir de los 61 años y hasta los 67 años, tendrá derecho por una sola vez a un premio de jubilación no absorbible por otros premios voluntarios, al cesar en la empresa por tal causa, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Desde los 61 a 63 años:	7 meses de salario base Convenio.
- 64 años:	6 meses de salario base Convenio.
- 65 años:	5 meses de salario base Convenio.
- 66 años:	4 meses de salario base Convenio.
- 67 años:	3 meses de salario base Convenio.

Del salario fijado en el anexo correspondiente al año en que se produce el hecho causante incrementado, en su caso, con el Plus Personal Consolidado.

Artículo 25º. – Póliza de seguros.

Todas las empresas acogidas al presente Convenio Colectivo están obligadas a formalizar una póliza de seguros a favor de sus trabajadores/as que cubran, a partir del año 2025, y durante el resto de vigencia del presente convenio colectivo, las siguientes cantidades y contingencias.

a) Invalidez Permanente total:	7.800 €
b) Muerte natural:	11.400 €
c) Invalidez Permanente Absoluta:	7.800 €
d) Muerte por Accidente:	22.100 €

Para el caso de fallecimiento, las personas trabajadoras podrán designar el beneficiario de la indemnización; en su defecto, lo será el que lo sea legalmente.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIONES PROFESIONALES.

Artículo 26. – Clasificaciones profesionales.

1) Las clasificaciones de las personas trabajadoras y categorías profesionales consignadas en este Convenio vienen descritas en el Anexo I y II, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas si las necesidades y el volumen de la industria no lo requieren.

2) En el caso de que una persona trabajadora realice habitualmente varios cometidos propios de distintos oficios o categorías profesionales, se clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, percibiendo el salario de la misma.

3) Son meramente informativos los distintos cometidos propios de cada oficio y categoría, pues toda persona trabajadora de la empresa está obligada a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluyen limpieza de su maquinaria

y elementos de trabajo, todo ello sin menoscabo de su dignidad personal y formación profesional.

Artículo 27º. – Reglas sobre la clasificación profesional.

Las reglas sobre clasificación profesional vienen especificadas en el Anexo I y II del presente Convenio. El personal y se clasificará en los siguientes grupos generales:

1. Personal Técnico
2. Personal Técnico no titulado
3. Personal administrativo y mercantil
4. Personal de producción
5. Personal Subalterno

Artículo 28º. – Reconocimiento Médico.

Todo el personal, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso en la empresa, será sometido al reconocimiento médico pertinente para la obtención del correspondiente certificado de aptitud, salvo que dicho certificado sea facilitado y acreditado por la propia persona trabajadora y que haya sido obtenido en otra empresa del sector y con antigüedad no superior a un año.

Dicho reconocimiento deberá ser revisado anualmente.

Artículo 29º. – Periodo de prueba.

De acuerdo con el artículo 14.1 del E.T., podrá establecerse por escrito un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso con sujeción a los límites de duración establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Dichos límites de duración son los siguientes:

1. Personal Técnico: 6 meses.
2. Personal administrativo y mercantil: 2 meses.
3. Resto de personal: 15 días.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general cualquier suspensión del contrato que afecte a la Persona Trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 30º. – Ceses y plazos de preaviso.

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá avisar a ésta, cuando menos, con una antelación de los siguientes plazos:

- a) Personal directivo con retribución variable (bonus anual): tres meses
- b) Resto personal directivo y técnico titulado: dos meses
- c) Personal técnico no titulado y administrativo: un mes
- d) Resto del personal: quince días

En caso de no respetarse estos plazos, la empresa quedará facultada para descontar los salarios correspondientes si no se hace dicho preaviso.

CAPÍTULO IV

CLÁUSULAS DE EMPLEO Y DE CONTRATACIÓN.

Artículo 31º. – Contrataciones.

En materia de empleo y contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiese sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3 ET.

En cumplimiento de las obligaciones establecidas en el art. 8 del ET para cualquier modalidad contractual, el contrato de trabajo se deberá realizar por escrito haciéndose constar en él, como mínimo, lugar de la prestación laboral, nivel profesional y salario, que será el establecido en Convenio, así como la notificación de estos contratos a la RLPT, de modo que los realizados en fraude de ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as a tiempo completo, salvo aquellos que por razón de su naturaleza se reconozcan de manera proporcional en las leyes, los reglamentos, los convenios colectivos o los acuerdos de empresa.

Artículo 32º. – Contratos de Formación. Art.11 ET

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el artículo 11.2 del ET, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el artículo 11.3 del ET.

Contrato de formación en alternancia.

Podrá realizarse con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional y se regulará por lo establecido en el artículo 11.3 del ET.

Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. El límite de edad para la realización de este contrato será de 30 años.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años.

La retribución del personal con contrato para la formación en alternancia no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

Contrato formativo para adquirir la práctica profesional.

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas

o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año. No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias.

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

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 60%, durante el primer año, o al 75%, durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

La retribución del personal con contrato para adquirir la práctica profesional no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo (ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo), respecto de la fijada en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Normas comunes del contrato formativo art. 11.4 ET.

Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social.

El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del ET., incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual.

La empresa estará obligada a informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las contrataciones formativas en la empresa y sobre los acuerdos de cooperación educativa o formativa, incluyendo los planes individuales requisitos y las condiciones de la actividad tutorial.

Las personas trabajadoras que terminen el contrato de formación con una cualificación adecuada tendrán una preferencia en el caso que la empresa oferte una plaza eventual, interina o indefinida.

No se admitirá el contrato de formación para los oficios de conductor, recadero, guarda jurado, vigilante, portero y personal de limpieza.

Artículo 33º. – Contrato eventual por circunstancias de la producción. (Art. 15.2 ET)

Podrán celebrarse dos tipos de contratos de duración determinada por circunstancias de la producción:

Imprevisibles: Por el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET que regula fijo-discontinuos.

En estos supuestos la duración del contrato no podrá ser superior a 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

La causa que justifique la contratación temporal debe concurrir durante toda la duración del contrato.

Previsibles: Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo. La causa de la ordenación surge en alguna ocasión, pero no de forma habitual o por costumbre.

Para poder realizar este tipo de contratos las empresas deben elaborar una previsión de sus necesidades y remitir a los representantes legales de las personas trabajadoras en el último trimestre de cada año.

El tiempo máximo de duración de este tipo de contratos será de 90 días en el año natural. Estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.

En el contrato debe identificarse la situación ocasional que justifica la contratación y que, en todo caso, debe ser inferior a los 90 días.

Limitaciones comunes a las dos modalidades de contratos por circunstancias de la producción:

La causa del contrato debe estar justificada de una manera real y específica. Si no está justificada la causa, el contrato temporal es considerado automáticamente celebrado en fraude de ley (esto supondría que el contrato se consideraría indefinido a todos los efectos). Es decir, las personas contratadas incumpliendo la regulación adquirirán la condición de fijas.

En relación a la indemnización que debe recibir un trabajador cuando finaliza un contrato de trabajo temporal por circunstancias de la producción, a la finalización del mismo el trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

La persona trabajadora pasa a ser indefinida cuando, en un periodo de 24 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 18 meses (con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas), mediante 2 o más contratos por circunstancias de la producción (incluso por ETT o en supuestos de sucesión o subrogación empresarial) adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

También lo adquirirá la condición de indefinida la persona trabajadora que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado (con o sin solución de continuidad) durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción (incluidos contratos con ETT).

Artículo 34º. – Contrato de fijos discontinuos.

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

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

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

Formalización del contrato.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 de ET, 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, eludiendo cualquier trato discriminatorio con respecto al resto del personal. Será llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fue contratado.

Conformación del censo anual.

Aquellas empresas que no tengan formalizados los censos de eventuales, pero mantengan relación laboral con personal contratado durante la vigencia del último Convenio Colectivo, más el año 2023, de la piel-marroquinería de Cádiz tendrán en cuenta a dicho personal para formalizar los mismos. Atendiendo a los siguientes criterios:

Formación

En primer lugar, eliminando cualquier tipo de discriminación en dicha selección y facilitando la entrada a los mismos garantizando la igualdad de oportunidades; en segundo lugar, se tendrá en cuenta los días trabajados anteriormente en la Empresa, independientemente de los Centros de Trabajo en los que haya estado.

Para ello, se acuerda establecer en las empresas un censo anual de personas trabajadoras fijos-discontinuos, que contemple una, dos o más listas de orden de llamadas, según las necesidades de cada una de ellas. En estos casos, las posibles listas deberán ser por secciones, departamentos y/o programas y deberán ser acordadas con la RLPT.

Las personas trabajadoras podrán ser incorporadas a una o más listas de llamadas sin más limitación que los conocimientos y aptitudes necesarias para la realización de la actividad requerida.

Cuando alguna persona muestre su deseo de incorporarse a otras listas de llamadas y reúna los requisitos, se incorporarán, según las necesidades de la empresa y por orden de antigüedad en la misma.

En el supuesto de que una persona trabajadora se encuentre en varias listas de la misma Empresa, y concurra la llamada en más de una lista a la que esté inscrito, la persona trabajadora podrá optar por la que considere más favorable, pasando su turno en aquellas listas donde no se incorpore, sin que sea eliminada de la misma.

Las referencias al censo anual y su elaboración se regirán por lo que diga la ley y con especial observancia de los criterios de formación, experiencia y antigüedad (días efectivamente trabajados en la empresa con independencia del centro de trabajo), eliminando cualquier tipo de discriminación en la selección y garantizando la igualdad de oportunidades.

Antigüedad

La empresa, en el mes de diciembre de cada año actualizará el censo que será entregado a la RLPT, donde las personas trabajadoras atendiendo al principio de movilidad funcional prestan sus funciones en las distintas áreas, departamentos y/o programas: si fuera necesario se confeccionarán distintas listas como Áreas, departamentos y/o programas. En ellas se incluirán se incluirán al personal con riguroso orden de antigüedad, especificando el nombre, y número de días de trabajo acumulados en la lista o listas, siempre previo acuerdo con la RLPT., atendiendo al tamaño, organización, características y necesidades de cada una de las empresas.

La empresa entregará una copia del Censo definitivo a la RLPT y lo publicará en los tabloneros de anuncios de la empresa, para conocimiento del personal, los trabajadores que se consideren perjudicados podrán reclamar por escrito ante la Dirección de la empresa, en un plazo no superior a 15 días, teniendo que constatar la empresa a la persona trabajadora y a la RLPT en un plazo no superior a 15 días.

Para constancia de la persona trabajadora, en el tablón de anuncios de la empresa, se irán publicando las relaciones de las personas llamadas en cada momento, para que toda persona trabajadora pueda comprobar que se respeta el orden relativo y sucesivo de antigüedad a que se hizo referencia.

Llamamiento.

La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

Métodos de comunicación para el llamamiento.

El llamamiento, en la medida de lo posible, se efectuará con una antelación mínima de 5 días días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o cualquier medio fehaciente incluidos medios electrónicos o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación, turno de trabajo y centro de trabajo, y se enviará al domicilio o dispositivo que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquella la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

- Áreas, departamentos, programas y/o categoría específica o grupo profesional.
- Antigüedad en la empresa.
- En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjesen igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

Duración del periodo de actividad.

A las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo se le garantizará un tiempo máximo de actividad en el año natural de 9 meses.

Conversión de contratos fijos-discontinuos a indefinido jornada completa.

a) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán derecho preferente por orden de antigüedad a ocupar las vacantes del personal indefinido de jornada completa que se produzcan en el respectivo grupo o especialidad.

Conversión de contratos por circunstancias de la producción a fijos-discontinuos.

Los trabajadores temporales que hayan permanecido en alta en la empresa 270 días por año, durante los cinco años consecutivos anteriores a la entrada en vigor del presente convenio, adquirirán la condición de fijos-discontinuos.

Derechos y deberes

a) El personal con contrato fijo discontinuo percibirá todo su salario fijado por convenio colectivo y mejoras fijadas por acuerdos internos en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

b) Las personas contratadas como fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios en el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas derivadas de derechos reconocidos en la legislación o los convenios colectivos.

c) La antigüedad, salvo para el caso de despido, se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no sólo al tiempo de servicios efectivamente prestados. En caso de despido solo se tomarán en cuenta los tiempos de servicios efectivamente prestados.

d) Para la promoción de categorías profesionales se tendrá en cuenta toda la duración de la relación laboral y no sólo al tiempo efectivo de trabajo, alcanzando la nueva categoría tal como recoge el convenio colectivo.

e) No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesario para ser cubierto por la totalidad del personal fijo-discontinuo. Dicha situación dará lugar a la continuidad de la suspensión temporal del contrato, siempre que no se incorporen aquellas personas que tengan un número inferior de orden de llamamiento conforme al censo elaborado por la empresa.

f) Las empresas facilitarán a cada persona trabajadora y a sus representantes legales, al término de cada periodo de prestación de servicios, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

g) 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.

h) La ausencia de contestación en el plazo indicado (5 días), o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

i) Se considera causa justificada a la no incorporación del llamamiento, las siguientes causas debidamente justificadas ante el empresario con carácter previo a la fecha de inicio de la actividad tras el llamamiento:

a. Estar en situación de Incapacidad Temporal declarada por facultativo de entidad competente y acreditarlo.

b. No acudir tras el llamamiento, acreditando estar dado de alta y trabajando en otra empresa. El trabajador deberá notificar por escrito dicha situación a la empresa desde el momento en que se produzca su contratación. Esta causa solo será admisible por una sola vez.

c. Suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a, adopción acogimiento o estar al cuidado de familiares dependientes.

d. Por causas de fuerza mayor acreditadas ante la empresa, por estar cursando estudios de carácter oficial o comparecencia obligada ante la autoridad pública por exigencia de la misma.

Artículo 35º. Cláusulas individuales en los contratos de trabajo.

Todas aquellas cláusulas de un Contrato de Trabajo que vayan en contra de los acuerdos del Convenio Colectivo de Empresa o de sector, o de la legislación general, se considerarán nulas a todos los efectos.

Artículo 36º.- Contratación de personas con discapacidad

Las empresas cuya plantilla sea superior a 50 trabajadores/as contratarán a un 2% de personas con discapacidad, aplicándose dicha obligación o las medidas alternativas, de conformidad con los criterios normativos.

Artículo 37º Contrato a Tiempo Parcial. -

Los contratos a tiempo parcial no podrán formularse con una jornada inferior a un 50% de la jornada pactada en convenio para el personal de oficio marroquero y se especificará en los contratos el número de horas mensuales o semanales, respetando lo antes dicho.

Para el resto de cuestiones se aplicarán la regulación y limitaciones que establezca la ley.

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

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

Las personas trabajadoras serán retribuidas con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo completos y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieren percibiendo por su contrato a tiempo parcial.

a) Todos los demás conceptos económicos, tales como plus de percepción de asistencia, plus de nocturnidad, plus personal consolidado, peligrosidad, toxicidad y transporte,

para estos trabajadores les serán abonados análogamente con los mismos porcentajes que las personas trabajadoras a tiempo completos.

b) Tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de las personas trabajadoras a tiempo completo.

c) La empresa, junto a la RLPT confeccionarán una bolsa donde estén incluidos todas las personas trabajadoras con contratos en jornada parcial en orden de antigüedad, siendo la primera persona la que más antigüedad tenga.

d) En caso de que la empresa necesitara contratos a tiempo completo, y siempre que la formación o especialización lo permita, se nutrirá de la bolsa, en el orden establecido y con comunicación previa a la RLPT.

e) El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como referencia el ANEXO III y categoría del contrato.

Artículo 38º- Trabajos de Superior Categoría

1º. - Todas las personas trabajadoras, en caso de necesidad, podrá ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su superior categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

2º. - Toda persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período acumulado de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, pasará a adoptar dicha categoría en calidad de definitiva.

3º. - Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

4º. - Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legalmente o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

5º. - Lo anteriormente establecido no será de aplicación en los supuestos de sustitución, enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, permisos y ocupación de cargos sindicales u oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin perjuicio de tener derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

Artículo 39º- Trabajos de Inferior Categoría

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva de la Dirección se precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, (no superior a tres meses), manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, siempre que no atente contra la dignidad del trabajador y comunicándolo al comité de Empresa o Delegado del Personal si lo hubiere.

Artículo 40º - Ascensos Automáticos.

Los oficiales de tercera ascenderán automáticamente a la categoría de oficiales de segunda al cumplirse los seis años en la primera categoría y los oficiales de segunda ascenderán a oficiales de primera cuando lleven seis años en la categoría de oficiales de segunda. Estos ascensos se consolidarán a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan los seis años.

Además, se acuerda eliminar de la redacción de este convenio las referencias al tercer año en los contratos de aprendizaje. Desaparece el nivel 7, y quedará el nivel 6 con aprendizaje de 1º año y de 2º año.

En relación al nivel 5, Las partes acuerdan unificar la categoría de Ayudante con la de Auxiliar, pasando a ser una única categoría que tendrá por nombre "Ayudante/Auxiliar".

Respecto al ascenso en las categorías profesionales, con efectos del 1 de enero de 2025, los trabajadores que cumplan 3 años en la categoría de Aprendiz-Aspirante, ascenderán automáticamente a la categoría de ayudante-Auxiliar, que quedan ambas refundidas en una.

Los trabajadores con categoría de ayudante/auxiliar ascenderán automáticamente a la categoría de peón cuando acrediten 5 años en dicha categoría en la misma empresa, empresas vinculadas o grupo de empresas.

La RLPT velará por el cumplimiento de los ascensos.

Las partes acuerdan la creación de una comisión de estudio para la valoración de sistemas de ascensos y promoción laboral vinculados a criterios de formación, experiencia y capacitación, entre otros.

CAPITULO V

JORNADA, VACACIONES, Y PERMISOS.

Artículo 41º- Jornada de Trabajo

Todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán a partir del 1 de enero de 2025 y durante la vigencia de el mismo una jornada anual máxima de trabajo efectivo de 1.784 horas. Las horas de diferencia con la jornada anterior se aplicarán en jornadas completas que serán fijadas por cada empresa de común acuerdo con los trabajadores.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo, repartidas de lunes a viernes, que se distribuirán según se acuerde en el seno de cada empresa. No se podrá realizar más de 9 horas diarias de trabajo efectivo salvo pacto en contrario con la representación social.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa, en función de sus necesidades de producción y previo informe a la representación legal de los trabajadores, podrá variar anualmente la distribución irregular del horario diario durante un periodo máximo del 10% de la jornada anual.

El módulo de trabajo efectivo diario con jornada irregular no podrá superar las nueve horas, y corresponderá a la dirección la facultad de determinar los días en los que la distribución irregular de la jornada vaya a tener lugar siempre que se preavise con 5 días de antelación al trabajador y nunca excediendo del cómputo anual de jornada acordada en este convenio.

Las jornadas del 24 de diciembre y del 31 de diciembre no se trabajarán.

Con carácter general, tanto para jornadas continuadas como para jornadas partidas, se reconoce el derecho a descanso en la empresa cuyo tiempo será de 15 minutos diarios. Dicho tiempo será considerado jornada efectiva de trabajo mientras

se mantenga por ley o por pacto con la representación social la jornada semanal en 40 horas*. Este derecho entra en vigor a partir de la firma del convenio.

En el supuesto de jornada partida el tiempo de almuerzo será de 1 hora y 30 minutos como mínimo y de 2 horas como máximo, si así lo pidiese la representación social. En ningún caso este tiempo se considerará como trabajo efectivo.

*En el caso de que, por ley, se redujera la jornada semanal de 40 horas, las partes, a partir de la fecha de efectos de dicha medida, se emplazan a sentarse en el plazo de 30 días, para explorar soluciones alternativas.

Artículo 42º. - Calendario laboral.

Se establece que, entre el mes de diciembre del año saliente y el mes de febrero del entrante, las empresas fijarán, previa negociación con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral para el año en curso. Dicho calendario deberá incluir el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, festivos, las fiestas locales, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada pactada.

Dicho calendario deberá estar expuesto durante todo el año en el centro de trabajo.

Artículo 43º- Vacaciones Anuales.

El periodo anual de vacaciones se fija en 21 días laborales que podrán ser disfrutados en varios periodos y que serán abonados a razón del salario según ANEXO III, incrementado con el plus personal consolidado en su curso, más el 9% de participación en beneficios. El calendario de Vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo entre la empresa y la RLPT o entre empresa y el personal laboral si no existieran representantes en la empresa. Los periodos de vacaciones colectivas se conocerán con dos meses de antelación al inicio de las mismas.

Se establece para toda la vigencia del convenio colectivo, un día al año remunerado y no trabajado que será en el primer día hábil siguiente al día de la Patrona de Ubrique. No obstante, dicho día podrá ser cambiado dentro del seno de cada empresa previa negociación y acuerdo con los trabajadores. Este día a efectos de liquidación tiene consideración de "día de vacaciones".

Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro de cada año natural no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica. Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la derivada de embarazo, parto o lactancia natural, que imposibilite a la Persona Trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La Comisión Paritaria tendrá competencia para controlar los posibles abusos llevados a cabo por cualquiera de las partes en el disfrute de las vacaciones.

Artículo 44º. - Excedencia, Condiciones Generales

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, conforme a las condiciones que se establecen a continuación:

A) VOLUNTARIA.

La persona trabajadora, con al menos una antigüedad en la Empresa un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años; no obstante, mediante acuerdo entre Empresa y persona trabajadora se podrá reducir estos plazos. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, uno de los miembros de la familia podrá pedir excedencia por el tiempo que dure la enfermedad, previo certificado médico correspondiente.

El reingreso se solicitará a la empresa dentro de los 30 días siguientes al cese de la enfermedad, conservando la persona trabajadora, todos sus derechos previos a la solicitud de excedencia.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en cada caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

También el personal tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada constituye un derecho individual de la persona trabajadora. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La excedencia deberá solicitarse por escrito con 20 días de antelación.

La persona trabajadora solicitará el reingreso 30 días antes de finalizar el plazo concedido de excedencia, perdiendo el derecho al puesto de trabajo si así no lo hiciese.

En caso de no existir vacante en la categoría del/a trabajador/a, la empresa se lo comunicará, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en dicha categoría.

Si existiera una vacante de categoría inferior, podrá optar entre ocuparla o esperar a que hubiera una vacante en su categoría.

Una vez encuadrado en su categoría será escalafonado con el número que le corresponda según su tiempo de servicio activo.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa para ello.

Si la persona excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

B) FORZOSA.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, concediéndose para los siguientes supuestos:

1º. - Por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2º. - Las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras que dure el ejercicio de su cargo representativo.

3º. - Se establece una excedencia de un periodo máximo de 12 meses en concepto de maternidad, o el de que diga la ley si mejora lo recogido en éste artículo. El reingreso en la empresa será automático en el mismo puesto que el anterior a su excedencia. Computándose el tiempo a efectos de antigüedad.

La persona trabajadora deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia. Caso de no efectuarlo en ese plazo, perderá su derecho al reingreso.

Artículo 45º. - Licencias y Permisos

En los supuestos previstos en el presente artículo, los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a faltar al trabajo, con derecho a remuneración percibiendo todos los conceptos fijos reflejados en su nómina:

a) Por matrimonio o registro de pareja de hecho del trabajador, 17 días Naturales. Podrán ser disfrutados hasta siete días antes de la ceremonia, pero tendrán que ser consecutivos.

b) Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos, 4 días laborables, comenzando el disfrute de los mismos el día del suceso en cuestión o el primer día hábil siguiente al mismo si este fuese sábado, domingo o festivo. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia, el plazo se ampliará en dos días.

c) Por fallecimiento de hermanos, abuelos, suegra/suegro, nietos y cuñada/cuñado, 2 días laborables, comenzando su disfrute el mismo día del suceso en cuestión o el día siguiente hábil si el mismo fuese sábado, domingo o festivo. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia, el plazo se ampliará en dos días laborables.

d) Cuando el fallecimiento se dé en tíos, 1 día laborable.

Para los apartados b), c) y d), dichos días se contabilizarán a partir del hecho causante, a excepción de aquellas personas trabajadoras que estén en activo y haya transcurrido su jornada laboral en un 50%, en dicho momento. En este caso comenzará a contabilizar al siguiente día laborable.

e) 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 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.

La licencia a que hace referencia el presente apartado podrá disfrutarse de forma continuada, alterna o fraccionada siempre que, en este caso, el número de horas disfrutadas cada día no sea inferior a dos. En ningún caso el número de horas a disfrutar de manera fraccionada podrá ser superior al que hubiera correspondido de disfrutar el permiso de forma continuada.

Dichos días se contabilizarán a partir del hecho causante, a excepción de aquellas personas trabajadoras que estén en activo y haya transcurrido su jornada laboral en un 50%, en dicho momento. En este caso comenzará a contabilizar al siguiente día laborable.

f) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos por consanguinidad o afinidad, 1 día laborable.

g) Por traslado de domicilio, 2 días laborables.

h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente, o que correspondan convencionalmente.

j) Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer u hombre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. Así mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos la mitad de la duración de aquella quien para el cuidado de cualquier familiar directo hasta segundo grado. Durante tratamientos continuados de cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma, mientras dure dicho ingreso hospitalario. Previo acuerdo expreso

con los empresarios esta reducción de jornada no retribuida podrá ser acumulada en jornadas completas.

Aunque las reducciones de jornada contemplada en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante este no podrá ser disfrutado de forma simultánea salvo acuerdo expreso y previo con el empresario.

l) La mujer que éste embarazada, tiene derecho con ocasión del parto a un período de suspensión de la actividad laboral de 16 semanas, si la legislación laboral mejorase lo recogido en este artículo será de aplicación inmediata.

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

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

n) Las personas trabajadoras podrán faltar 1 día para la obtención del Documento Nacional de Identidad, pasaporte u documento oficial.

Lo regulado en el presente artículo se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose como tal condición la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si esta no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso acompañada de un certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento correspondiente.

Si durante la vigencia una ley de rango superior mejorará algunas de estas licencias, se aplicarán al día siguiente de su publicación.

Permiso no retribuido

Todos los trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo tienen derecho a 5 días de licencia al año para asuntos propios, sin derecho a percepción de salario alguno.

Este permiso se disfrutará dentro del año natural, no pudiendo superar simultáneamente su disfrute el 25% de la plantilla. La denegación del día por este motivo deberá comunicarlo la empresa por escrito.

Para las personas que no hayan completado un año de antigüedad, el permiso será disfrutado proporcionalmente al tiempo que lleve desarrollando su actividad en la misma.

El disfrute de los permisos recogidos en esta letra se realizará siempre en día laborable.

Artículo 46º. – Asistencia a Médicos.

Las empresas abonarán íntegramente a su personal el tiempo que éstos precisen y justifiquen, como consecuencia de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social o entidad privada concertada con la misma.

Las personas trabajadoras justificarán dicha asistencia, mediante documento expedido por el facultativo en el cual deberá constar la fecha y la hora de la cita y la de salida de la consulta.

En los casos de ausencia por viajes o desplazamientos a médicos, tanto residentes en plaza como fuera de la localidad, bien sea para el cónyuge o persona con quien conviva, hijos o padres que convivan o estén a sus expensas, no se le descontará la parte correspondiente de la cuota de la Seguridad Social de estos días de falta.

Artículo 47º. – Lactancia acumulada.

La persona trabajadora tendrá derecho a optar por acumular las horas de lactancia en jornadas completas. En dicho caso,

1) Deberá presentar un escrito a la empresa solicitando el ejercicio de la lactancia acumulada.

2) El periodo de disfrute es el que corresponda en cada caso.

3) Se tendrán que disfrutar consecutivos y antes de cumplir los nueve meses del nacimiento.

4) Los días de disfrute se tendrán que preavisar con 30 días de antelación al disfrute.

Los días de disfrute cambiarán en función de las horas de jornada que tenga estipulada la persona trabajadora en su contrato.

Artículo 48º - Licencia por estudios.

Las personas trabajadoras que acrediten la realización de estudios reglados en centros oficiales o privados, podrán disfrutar de la última hora de la jornada laboral cuando aquellos estudios coincidan con el horario de trabajo.

La persona trabajadora que tenga que dejar su trabajo para la realización de estudios, la Empresa deberá concederle una excedencia por el tiempo que duren esos estudios, teniendo derecho el trabajador a conservar el puesto de trabajo y los demás derechos adquiridos anteriormente cuando finalicen los mismos y con tal de que se pida su readmisión dentro del mes siguiente a que finalicen los estudios.

Las licencias que se otorguen con arreglo al párrafo anterior primero de este artículo no llevarán consigo la pérdida o descuento del salario importe de dicha hora.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o

funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará en la Comisión Paritaria de Formación o en su defecto de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Artículo 49º. - Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto.

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

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

3) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la Fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

4) En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

5) En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

6) La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

7) La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

8) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

9) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

10) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 3 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará

el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

11) En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del E.T., el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

12) Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

CAPÍTULO VI

FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 50º. - Clases de Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Artículo 51º. - Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- 2.- La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causar daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerado como grave o muy grave.
- 4.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 5.- La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 6.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 7.- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en la información laboral obligatoria, como el cambio de su residencia habitual.
- 8.- La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- 9.- Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- 10.- La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañen riesgos graves para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
- 11.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral, si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Artículo 52º - Faltas Graves.

Se consideran falta graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, y sin causa justificada.
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
- 3.- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros/as la empresa o terceros.
- 4.- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- 5.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como negarse el uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- 6.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador/a, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores/as.
- 7.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a o sus compañeros/as.
- 8.- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- 9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- 10.- La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- 11.- Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
- 12.- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceros.
- 13.- No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo representen de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinarias o locales.
- 14.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- 15.- La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo.
- 16.- La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 53º - Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Mas de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.

- 2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.
- 3.- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados: el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
- 4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- 5.- La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.
- 6.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- 7.- La competencia desleal.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados.
- 9.- La imprudencia o negligencia inexcusables, así como incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceros, o daños graves a la empresa.
- 10.- El abuso de autoridad por parte de quien las ostente.
- 11.- La desobediencia continuada o persistente.
- 12.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendados, que puedan ser constitutivos de delito.
- 13.- La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- 14.- El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros.
- 15.- La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- 16.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
- 17.- El acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
- 18.- El acoso moral o psicológico, entendiendo como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso.
- 19.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- 20.- Trabajar para otras empresas de la competencia o del sector de la marroquinería, sin informar de ello.

Artículo 54º.- Sanciones. Aplicación.

Las sanciones que las empresas puedan aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1º) Faltas leves

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito

2º) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

3º) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.

b) Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- La categoría profesional del mismo/a
- La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as que ostenten la condición de representantes legales o sindicales, les serán instruidos expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción a los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados/as sindicales, si los hubiere.

Artículo 55º.- Notificación, Prescripción Notificación.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado/a expresando las causas que las motivaron, debiendo éste firmar el duplicado.

En todos los casos de sanciones "graves" o "muy graves" el interesado/a, dentro de los veinte días hábiles siguientes a acciones en se comuniquen la sanción, podrá recurrir ante la jurisdicción laboral.

Prescripción.

Según lo establecido en el E.T, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO VII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 56º- Seguridad y salud en el trabajo.

Comités de Salud y Seguridad

Se constituirán comités de salud y seguridad en aquellas empresas con más de 50 trabajadores y estará compuesto por los delegados/as de prevención y por una representación de la empresa, en número igual al de los delegados/as de prevención.

El comité de salud y seguridad es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa-

En sus reuniones podrán participar, con voz, pero sin voto, los delegados/as sindicales, personal técnico de seguridad en la empresa, personas trabajadoras de la misma o personal técnico en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

Delegados de Prevención

Los delegados/as de prevención son los representantes de las personas trabajadoras especializados en materia de prevención de riesgos.

Los delegados/as de prevención serán designados por la representación de las personas trabajadoras en la empresa.

Se proporcionará a los delegados/as de prevención la formación especial en materia preventiva que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones.

A efectos de determinar el número de delegados/as de prevención se estará a lo siguiente:

a) Las personas trabajadoras con contratos fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores/as fijos de plantilla.

b) Los contratos por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la designación o elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Las competencias, facultades, garantías y sigilo profesional de los delegados/as de prevención, irán relacionados con la legislación vigente sobre esta materia.

Para el desempeño de sus funciones, los delegados/as de prevención deberán disponer del tiempo necesario dentro del horario de trabajo, que será considerado como jornada.

Los delegados/as de prevención, dispondrán del crédito de horas previsto en las escalas que figuran a continuación, si bien será considerado tiempo de trabajo, en todo caso, el que se destine a la investigación de los daños producidos para la salud de un trabajador/a.

Núm. Trabajadores	Hora/mes
De 6 a 30	20
De 31 a 100	25
Más de 101	30

Los comités paritarios de salud laboral y seguridad participarán en la búsqueda de soluciones a los problemas medio ambientales derivados del proceso productivo, en el intento de eliminar o reducir al máximo la contaminación.

El comité de seguridad o delegado/as de prevención podrán proponer la paralización de una unidad en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la dirección técnica de la empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

Artículo 57º- Prendas de trabajo y herramientas.

Sin perjuicio de las prendas de protección personal, la empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo y herramientas adecuada para el desempeño de sus tareas, la vestimenta de trabajo será renovada cada seis meses. Los trabajadores que la reciban deberán hacer uso de ellas durante la jornada de trabajo, y las mismas pasarán a ser de su propiedad pasados seis meses de haberlas recibido.

Artículo 58º - Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y Enfermedad común.

a) En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán hasta alcanzar el 100% del salario base del trabajador más el plus personal consolidado, más el 9% de participación en beneficios.

b) En caso de incapacidad temporal I.T. derivada de enfermedad y siempre que el trabajador se encuentre hospitalizado durante 4 días como mínimo, las empresas le abonarán la diferencia entre las prestaciones de la seguridad social por incapacidad temporal y el salario pactado en el presente convenio más el plus personal consolidado en su caso, ampliándose esta percepción hasta 30 días más de convalecencia a partir de la baja en el centro hospitalario.

c) Los trabajadores que causen baja por enfermedad percibirán desde el 4º al 10º día de baja el 60% de la base reguladora de la I.T., caso de tener cubierto el periodo de carencia, y a partir del undécimo día inclusive de haber ocurrido la baja, las empresas pagarán la diferencia entre las prestaciones que abona la seguridad social y el 100% del salario base convenio de cada trabajador, más el plus personal consolidado en su caso y más el 9% de participación en beneficios en el primer proceso que se produzca en el año natural (desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre). Para las siguientes bajas dentro del mismo año natural, la empresa completará el 100% del salario base de convenio de cada trabajador más el plus personal consolidado en su caso y más el 9% de participación en beneficios, a partir del undécimo día inclusive, de la baja.

Para los contratados en formación y en lo relativo a lo convenido en el apartado anterior, el complemento no cubrirá el 9% de participación en beneficios.

Lo establecido en los apartados b y c del presente artículo, solo aplicará cuando el trabajador afectado, tenga derecho a percibir prestaciones de IT de la seguridad social.

Artículo 59º - Protección a la Maternidad

Las trabajadoras disfrutarán de un permiso por parto de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple

en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El tiempo de este permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

CAPÍTULO VIII DERECHOS SINDICALES.

Sección primera. – Representación de las personas trabajadoras.

Artículo 60º.- Representación de las personas trabajadoras.

La RT podrá acumular en una persona las horas destinadas al ejercicio de su actividad representativa siempre que tal acumulación se realice una vez en el año natural y en una sola representación, existiendo la posibilidad de sustituirla por causa justificada. Las horas sindicales se podrán acumular en una o varias personas en casos de cursos de formación sindical, con la debida justificación y comunicándolo a la empresa con la antelación de 15 días.

Se acuerda que la RLPT pueda acumular de igual modo las horas de crédito sindical con un carácter anual. Para el uso de las mismas los miembros del comité deberán preavisar con una antelación de 2 días laborables siempre que sea posible si la ausencia es de una jornada de trabajo completa. Asimismo, dentro del plazo de los 3 días siguientes a la utilización de dichas horas sindicales se deberá justificar con carácter general, si son horas imputables al crédito ordinario, o bien si deben computarse de forma distinta por tratarse de créditos sindicales diferentes.

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1.º De uno a doscientos cincuenta trabajadores, 20 horas.
- 2.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, 30 horas.
- 3.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, 35 horas.
- 4.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, 40 horas.

Artículo 61º.- Contratos.

La empresa informará al Comité de empresa o delegados/as de personal sobre la evolución de las plantillas. El Comité de empresa o delegado/a de personal conocerán los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1. Si se promulga una ley sobre contratación laboral, se considerará incluida en el texto del Convenio; cualquier variación o modificación de dicha ley modificará, asimismo, el texto del Convenio.

Artículo 62º.- Aspectos sindicales.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se comprometen a:

- I. Respetar el derecho de todas las personas que trabajan a sindicarse libremente.
- II. No sujetar el empleo de una persona a condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical.
- III. Las personas afiliadas a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa:
 - a. Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
 - b. Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
 - c. Recibir la información que le remita su Sindicato por cualquier vía.

IV. Los Sindicatos más representativos de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuenten con Delegados/as de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a las personas en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde garantice un adecuado acceso al mismo de las personas.
- b. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c. A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 personas.

V. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

- a. Al disfrute de permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b. A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c. A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de las personas, previa comunicación a la empresa, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

VIII. La RLPT., que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como persona en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 63º - Cuota Sindical

A efectos de que las empresas descuenten en nómina de las personas que trabajan la cuota sindical que corresponde en cumplimiento del apartado 2 del Artículo 11 de la Ley de Libertad Sindical, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Las Centrales Sindicales correspondientes lo solicitarán por escrito a las empresas con indicación de las personas que deseen que efectúen el descuento en la nómina de la Cuota Sindical. Cada persona por escrito solicitará claramente de su empresa que ésta efectúe el descuento, indicando la Central o Sindicato al que pertenecen y la cuantía de la cuota e igualmente podrá revocar por escrito esta autorización.

Sección Segunda - Varios.

Artículo 64º.- Nuevas Tecnologías para la comunicación.

A) Para facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos la RLPT., de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal y con representación en la empresa, estos podrán hacer uso del correo electrónico o cualquier otro medio tecnológico para comunicarse entre sí, con la dirección de la empresa y para recibir información del sindicato. Como cuestión previa, la RLPT., suscribirán el conocimiento de las normas de uso de las nuevas tecnologías que sean aplicables en cada empresa.

B) Siempre que la persona trabajadora lo consienta libre y voluntariamente la vía de comunicación entre la empresa y las personas afectas por este convenio colectivo se podrá realizar por vías telemáticas como correo electrónico, SMS, WhatsApp, etc....

Como cuestión previa, todas las personas trabajadoras suscribirán el conocimiento de las normas de uso de las nuevas tecnologías que sean aplicables en cada empresa.

Artículo 65º.- Canon de Negociación.

Ambas partes acuerdan establecer un canon de negociación que abonarán todas las personas trabajadoras no afiliadas a ningún sindicato firmante del convenio en la cuantía que a continuación se expresa:

1º) Por las empresas se descontará a las personas trabajadoras en la nómina en la que se perciban los atrasos del presente convenio colectivo la cantidad de 8,00 € por una sola vez. Dicha cantidad se ingresará por las empresas en la cuenta corriente que las centrales sindicales negociadoras de este convenio, que así lo deseen e indiquen a la Asociación de Empresarios de la Piel de Ubrique (ASOPIEL).

Las cantidades allí ingresadas se repartirán entre las Centrales Sindicales firmantes de este convenio proporcionalmente a la representatividad en la comisión negociadora.

2º) Todas las empresas afectadas por el presente convenio y que no sean socios de la Asociación de Empresarios de la Piel de Ubrique (ASOPIEL) vendrán obligadas a abonar a (ASOPIEL) la cantidad de 35,00 € en concepto de canon de negociación.

Sin perjuicio de lo aquí establecido cualquier persona trabajadora o sindicato firmante, por la razón que fuese, podrá oponerse a este descuento, poniéndole en conocimiento de la empresa por escrito en el plazo de 15 días a contar desde la firma del Convenio.

Las anteriores cantidades tienen por objeto sufragar los gastos causados a las centrales sindicales negociadoras y a la Asociación de Empresarios como consecuencia del asesoramiento, seguimiento, interpretación y divulgación de la negociación del Convenio Colectivo y de la comisión paritaria.

Artículo 66º - Formación profesional.

Ambas partes se comprometen a colaborar a través de la Comisión Paritaria del Convenio para organizar cursos de formación profesional, gestionando subvenciones y ayudas de todo tipo de organismos oficiales y privados. En los centros de trabajo, que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, concurren para obtener subvenciones y/o ayudas en sus planes de formación y que cuenten con más de 50 personas en plantilla, constituirán una Comisión Paritaria compuesta por RLPT. y de la empresa Su función será la información y seguimiento de los citados planes.

Esta Comisión velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en concordancia con los objetivos de la empresa y con los intereses de formación de los colectivos que más la precisen.

La formación impartida con carácter obligatorio por necesidades requeridas a proposición de la empresa, se realizará dentro del horario laboral, y el resto de formación, cuando se trate de formación individual, se realizará en función del acuerdo establecido entre empresa y persona que trabaja.

Certificados de profesionalidad: Las partes negociadoras entienden que los certificados de profesionalidad son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales. Estos certificados acreditan el conjunto de competencia profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad. Por lo tanto, algunas acciones formativas programadas por las compañías guardarán conexión con el Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales y su correspondiente catálogo modular.

Artículo 67º.- Jubilación Anticipada

Las personas trabajadoras, previo acuerdo escrito con la empresa, podrán acogerse a la jubilación anticipada, comprometiéndose en este supuesto las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo a sustituir simultáneamente a la persona que se jubile contratando a otro trabajador, por plazo no inferior al previsto de continuar de alta hasta que cumpliera la edad pertinente para su jubilación ordinaria.

Artículo 68º.- Comisión Paritaria de Interpretación, Aplicación y Vigilancia del presente Convenio Colectivo.

1º) Composición de la Comisión Paritaria.-

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio. Dicha Comisión estará compuesta por cuatro personas designadas por la representación empresarial y cuatro representantes según los porcentajes de representación sindical entre los firmantes del convenio, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando ésta lo estime conveniente.

2º) Competencias de la Comisión Mixta.-

La Comisión asumirá y resolverá, con carácter previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, cuantas cuestiones le sean requeridas derivadas de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio, de la Prevención de Riesgos Laborales y las que se deriven de la legislación vigente.

La Comisión Mixta de interpretación y vigilancia, asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con la problemática laboral del sector.

La Comisión podrá contar con la participación de los asesores tanto de los empresarios como de las personas trabajadoras.

3º) Procedimiento de la Comisión Mixta.-

Las empresas y el personal que deseen someter cualquier cuestión a la Comisión Mixta, deberán hacerlo siempre por escrito, sin formalismos excesivos y exponiendo de forma sencilla la cuestión sobre la que desean se pronuncie ésta. El hecho de que alguna de ellas lo hagan, no interrumpirá ni suspenderá la caducidad, ni la prescripción de las acciones, ni impedirá que cualquiera de las partes pueda acudir a la vía administrativa o jurisdiccional que estime procedente.

La Comisión resolverá las cuestiones formuladas en forma de informes, en los que se expresarán los acuerdos o las desavenencias de las partes. Caso de no haber acuerdo no será necesario la unanimidad de éstos.

Estos informes serán enviados a los solicitantes en el plazo de 5 días a partir de la fecha en que se haya producido el informe de la comisión.

4º) Convocatoria de la Comisión Mixta Paritaria.-

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

5º) Domicilio de la Comisión Mixta Paritaria.-

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes de la Asociación de Empresarios y Trabajadores firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establece para la representación de los trabajadores en Cádiz, en Avda. Andalucía, 6, 6ª Planta, por UGT; y en Jerez de la Frontera, en Plaza Arenal, 18-20, 4ª planta por U.G.T. email cadiz@fica.ugt.org; y CCOO Avda. Andalucía 6 4º planta y plaza arenal -18-20 2ª planta.; y de la Asociación de Empresarios de la piel de Ubrique (ASOPIEL) en su sede de Ubrique o vía correo electrónico la dirección email info@Asopiel.com

Artículo 69º.- Fondo Asistencial.

Se acuerda mantener el Fondo Asistencial de la Marroquinería creado en el Convenio de 1978.

1).- El órgano de gestión de dicho fondo estará compuesto por siete personas; cinco en representación de las personas trabajadoras (elegidos por los representantes sindicales firmantes del convenio) y dos en representación de los empresarios, elegidos por los respectivos órganos directivos.

2).- La citada comisión se encargará de administrar el saldo existente, así como de cumplir y hacer cumplir los Estatutos que dicho Fondo tiene registrados en la Delegación Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía.

3).- El Fondo Asistencial se nutrirá con la aportación de 0,70 € al mes que abonarán las personas trabajadoras y de 0,15 € al mes por trabajador que abonará la empresa

4).- La Comisión Paritaria del Convenio actuará como supervisora de la administración del Fondo Asistencial.

CAPITULO IX

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 70.- Igualdad Acoso laboral, moral o mobbing

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia afectarán por igual a ambos sexos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las Empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera.

Artículo 71º.- Igualdad.

a) De oportunidades: Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. Las empresas afectadas por este convenio colectivo, están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

c) Planes de igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 72º - Protocolo para la prevención del acoso sexual y moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo

La Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el estatuto de los trabajadores y la ley de prevención de riesgos laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a trabajar en la implantación de políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso sexual, psicológico y por razón de sexo donde se respete la dignidad del/a trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas.

Estas medidas se negociarán con los RLPT, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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

Artículo 73º.- Lenguaje no sexista.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio Colectivo, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión, incluidas las que definan una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Antiguo Artículo 74º.- Violencia de Género

Medidas de protección integral contra la violencia de género. – Estas medidas suponen un paso más en la sensibilización y reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema social, cuya aplicación y garantía de los derechos contemplados supone reforzar el compromiso con la eliminación de la violencia, adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales, patronales y sindicales.

Consideramos que el convenio colectivo juega un papel fundamental en la difusión de las medidas recogidas en esta Ley, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

La persona víctima de violencia de género, acreditando dicha circunstancia, podrá hacer uso de los derechos que a continuación se relacionan de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora.

- A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo.

- Tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

A la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

- No se le computarán como faltas de asistencia, a los efectos de lo prevenido en el artículo 52 d) del ET, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

- A la extinción del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La persona trabajadora víctima de violencia de género no podrá ser despedida por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral ejercidos de conformidad con lo establecido en su normativa reguladora, siendo nula en su caso la decisión extintiva.

Artículo 75º.- Protocolo o conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Para aquellas empresas obligadas a ello y que no tengan implantado un protocolo propio, conforme a lo estipulado en el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en este Anexo se establecen el conjunto de medidas a contemplar que promuevan alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

El plazo para la implantación de todas las medidas se iniciará a partir de la publicación en el BOP del presente convenio. El plazo de Seguimiento y Evaluación, se realizará tal y como está recogido en las propias medidas.

Objetivo: Crear un contexto favorable a la diversidad, avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Medida 1ª: Velar por la no discriminación con motivo de la orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género o características sexuales.

PLAZO: Vigencia del Convenio

Categoría: Acceso al empleo

Objetivo: Erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

Medida 2ª: La empresa en caso de ser necesario proporcionará formación adecuada a las personas que gestionan los procesos de selección para erradicar cualquier tipo de estereotipo (por género, edad, discapacidad, nacionalidad, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales).

Medida 3ª: Eliminar los posibles sesgos discriminatorios por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales en los procesos de selección de personas con perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI, analizando cada una de las etapas para asegurar que estén libres de sesgos sexistas, LGTBIfóbicos y/o discriminatorios.

Categoría: Clasificación y promoción profesional

Objetivo: Concienciar a todos aquellos que influyen de manera directa o indirectamente en el proceso de toma de decisiones referentes a las promociones profesionales en la Compañía, acerca de la importancia de la erradicación de estereotipos en los procesos de clasificación, promoción profesional y ascensos en la Compañía.

Medida 4ª: La empresa en caso de ser necesario proporcionará formación adecuada a las personas que gestionan los procesos de clasificación, promoción profesional y ascensos para erradicar cualquier tipo de estereotipo (por género, edad, discapacidad, nacionalidad, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales).

Medida 5ª: Eliminar los posibles sesgos discriminatorios por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales en los procesos de clasificación, promoción profesional y ascensos de personas con perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI. Analizando cada una de las etapas para asegurar que estén libres de sesgos sexistas, LGTBIfóbicos y/o discriminatorios.

Categoría: Formación, sensibilización y lenguaje

Objetivo: Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Medida 6ª: Formación a toda la plantilla en caso de ser necesario respecto de los conocimientos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género según la Ley 4/2023.

Categoría: Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Objetivo: La Dirección de la Empresa y la Representación Social realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendientes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales.

Medida 7ª: Realización o planteamiento de ofertar, directamente o a través de las empresas de formación jornadas de prevención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI en los cursos que se ofrecen.

Categoría: Régimen disciplinario.

Objetivo: Integrar en el régimen disciplinario del convenio colectivo sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Categoría: Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Objetivo: Extender los efectos del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género de manera específica al colectivo LGTBI.

Medida 8ª: Crear si no existe, o extender los efectos del protocolo existente de actuación frente al acoso y la violencia al acoso o violencia contra las personas LGTBI.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

Introducción y Declaración de Principios

Las partes manifiestan su profundo rechazo a cualquier forma de discriminación por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. En cumplimiento del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, asume el compromiso de garantizar un entorno laboral donde se respete la igualdad y la diversidad de todas las personas. No se tolerarán actos de discriminación o acoso por razones de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género, tienen derecho a un trato digno, respetuoso y libre de cualquier tipo de discriminación.

Este protocolo tiene como objetivo prevenir, detectar y actuar frente a cualquier situación de discriminación o acoso, garantizando un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todas las personas.

Artículo 1.- Ámbito personal.

El presente Protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Artículo 2.- Definiciones.

Para la correcta aplicación de este protocolo, se establecen las siguientes definiciones:

1. Orientación sexual: capacidad de cada persona para sentir una atracción emocional, afectiva o sexual hacia individuos de un género determinado.
2. Identidad de género: percepción individual e interna que cada persona tiene de su género, que puede o no corresponderse con el sexo asignado al nacer.
3. Expresión de género: manera en la que cada persona expresa su identidad de género a través de su comportamiento, vestimenta, apariencia o modales.
4. Discriminación directa: situación en la que una persona es tratada de manera menos favorable debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
5. Discriminación indirecta: situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral resulta en una desventaja particular para personas de una determinada orientación sexual, identidad o expresión de género.
6. Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.
7. Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar

contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

8. Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

9. Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

10. Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

11. Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

12. Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

13. Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer. L

14. Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

15. LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

16. Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

17. Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

18. Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

19. Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Artículo 3.- Principios generales del procedimiento

La Dirección de la Empresa garantiza la activación del procedimiento que en los siguientes párrafos se detalla cuando se produzca una denuncia de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI.

El procedimiento de actuación interno se regirá por los siguientes principios:

1. Confidencialidad: todas las personas participantes en el proceso tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad de éste en todos sus extremos.
2. Garantía de preservación de la identidad y circunstancias del denunciante.
3. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
4. Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas.
5. Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
6. Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso y la violencia contra las personas LGTBI resulten acreditadas.
7. El proceso de actuación interno no excluye ni condiciona las acciones legales que la persona denunciante pudiera ejercer.
8. Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
9. Contradicción, a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
10. Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa restituirá sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
11. Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso

Artículo 4.- Procedimiento.

- Las denuncias por acoso y/o violencia contra las personas LGTBI se formularán ante la Dirección de Relaciones Laborales o por cualquier otro cauce que la empresa pueda poner a disposición de las personas trabajadoras, directamente por la persona afectada, a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

- Si la denuncia fuera de carácter anónimo, se requerirá la aportación de datos o pruebas que aporten una razonable verosimilitud a la misma.

- En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo

- La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de una Comisión de Investigación, especialmente encaminada a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la situación de acoso denunciado; a cuyo efecto la Comisión podrá acordar la adopción de las medidas que considere necesarias.

- La persona afectada podrá solicitar que los hechos se pongan en conocimiento de la Representación Social. Además, la persona afectada podrá designar a una persona de confianza que le asista en todas las fases del presente procedimiento. En concreto, la persona de confianza designada podrá acompañar a la víctima y estar presente en la toma de declaración que, en su caso, se le solicite, así como en todas las comunicaciones que la Comisión o la Empresa le dirijan.

- La Comisión practicará cuantas diligencias considere conducentes al esclarecimiento de los hechos denunciados, no observándose más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.

- Si las circunstancias del supuesto así lo aconsejan, podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por un profesional o profesionales externos de reconocida solvencia en la materia. En este caso, la persona/s designada/s se nombrarán de acuerdo con la Representación Social; salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la Representación Social.

- El proceso deberá estar sustanciado en el más breve plazo de tiempo posible, no debiendo superar un plazo máximo de 30 días.

- Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

- Concluida la fase de averiguación de los hechos, la Comisión o, en su caso, el profesional/es externo/s designado, elaborará un informe de conclusiones del que se dará traslado a la Dirección de la Empresa. Igualmente se pondrá este informe a disposición de la Representación Social, salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la Representación Social.

- Este Informe expresará la convicción, o no, de la Comisión de haberse cometido los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, la afectación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleado, así como sobre el entorno laboral; y recogerá, en todo caso, los hechos que, a su criterio y en base a las diligencias practicadas, han quedado objetivamente acreditados.

- La Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, tomará las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

- Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Cláusula Transitoria Primera

Abono de las Diferencias Salariales.- Los conceptos económicos y salariales del presente Convenio, relativos al incremento salarial de 2024, tienen carácter retroactivo al día 1 de Enero de 2024, viniendo las empresas obligadas a abonar los atrasos en el plazo de 2 meses desde la publicación en el BOP. Las nuevas cuantías de la póliza de seguro que se vuelcan en este convenio tienen efecto a partir de 1 de enero de 2025, por no ser posible darle efecto retroactivo. El nuevo precio o fórmula de cálculo de Las horas extra no tiene efecto retroactivo, sino que tendrán efecto desde la firma del convenio.

Disposición Adicional Primera.-

Fomento de la Contratación Indefinida.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley 43/2006, de 29 de Diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de 'Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida', previsto en dicha disposición.

Si la empresa lleva a cabo contrataciones con carácter indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrá acogerse al conjunto de incentivos que regulados por Decreto o ley, de la Junta de Andalucía o de cualquier Organismo, de cualquier ámbito territorial (local, estatal, provincial, autonómico o nacional) vigente o que se publique durante la vigencia del presente convenio, y le pueda ser aplicado.

Disposición Adicional Segunda.-

Fomento de empleo. - Las contrataciones que se lleven a cabo para la creación neta de empleo, la transformación de los contratos de duración determinada a indefinidos, la iniciativa de formación con prácticas de trabajo, así como los programas de Formación Profesional Ocupacional, podrán acogerse a los posibles acuerdos que regulen las ayudas de empleo para la provincia de Cádiz suscritos durante la vigencia del presente convenio.

Disposición Adicional Tercera.

Sistema de resolución de conflictos laborales en Andalucía.- Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la comisión paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.), de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio Colectivo.

Disposición Adicional Cuarta

Mesa de vigilancia de la contratación.- Se constituye de forma paritaria y en las mismas condiciones que se establecen para la Comisión Paritaria regulada en el artículo 67. La mesa de vigilancia se reunirá periódicamente.

La mesa de vigilancia tendrá competencias para interpretar y acordar en el ámbito del presente convenio todas las cuestiones que sean necesarias para tratar de prevenir y erradicar la economía irregular en el sector, favorecer la estabilidad en el empleo y la competitividad de las empresas.

ANEXO I.-

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL SECTOR DE LA PIEL- MARROQUINERÍA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ GRUPO PROFESIONAL 1 PERSONAL TECNICO

Este grupo profesional engloba todas las funciones de las personas que planifican, organizan, coordinan y supervisan la ejecución de tareas homogéneas, con las responsabilidades de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Asimismo, también las funciones del personal que ejecuta las tareas que sin implicar mando, requieren un alto nivel de complejidad y un contenido intelectual. Así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas, siguiendo instrucciones generales.

PERSONAL TÉCNICO TITULADO

Nivel 1

INGENIERO/A, GRADO, LICENCIADO/A (TITULADO/A SUPERIOR).-

Corresponde a las personas que ocupando puestos de responsabilidad o dirección posean la correspondiente titulación académica para el desempeño de sus funciones.

Nivel 2

DIPLOMATURA Y PERSONAL TÉCNICO DE GRADO MEDIO. -

Corresponde a las personas que ocupando puestos de responsabilidad o dirección posean la correspondiente titulación académica para el desempeño de sus funciones.

GRUPO PROFESIONAL 2

PERSONAL TECNICO NO TITULADO. -

Este grupo profesional engloba todas las funciones de las personas que planifican, organizan, la ejecución heterogénea, con las responsabilidades de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Asimismo, también las funciones del personal que ejecuta las tareas que, sin implicar mando, requieren un alto nivel de complejidad y un contenido intelectual. Así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Este grupo se divide en distintas áreas profesionales:

Nivel 1

ENCARGADO/ENCARGADA GENERAL DE FABRICACIÓN. -

Es la persona a las órdenes de la dirección técnica y o de fábrica, con los suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión, asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse.

Nivel 2

ENCARGADO / ENCARGADA DE SECCIÓN O JEFATURA DE TALLER. -

Es quien con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su jefatura inmediata dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su sección, así como de los procesos de fabricación ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma, debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, velar por la disciplina y la seguridad e higiene en el trabajo y desarrollar la función docente necesaria.

Nivel 3 A

MAESTRO/A (Montador/a, Guarnicionero/a, Cortador/a, Chiflador/a o Maquinista). -

Es el que teniendo conocimientos suficientes efectúa las labores propias de su oficio con habilidad y destreza y, habiendo desarrollado capacidad suficiente para poder transmitir dichos conocimientos a los discípulos que tengan asignados.

MODELISTA-PATRONISTA DIBUJANTE PROYECTISTA. -

Es la persona que tiene conocimientos suficientes para obtener uno o varios modelos que constituyan el catálogo de la empresa. Debiendo poseer la correspondiente titulación académica o una experiencia contrastada.

JEFATURA DE GRUPO / EQUIPO. -

Es quien con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de la jefatura inmediata, dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su grupo/equipo, así como los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, y desarrollar la función docente necesaria. En empresas con más de 50 personas que trabajen tendrá un límite mínimo de 15 y máximo de 45 personas por grupo de sección.

Nivel 3 B

JEFATURA DE GRUPO/EQUIPO EMPRESAS DE MENOS DE 50 TRABAJADORES.

Es quien realiza las funciones descritas para el Nivel 3 A, pero en empresas con menos de 50 personas que trabajen entre un mínimo de 5 y un máximo de 25 personas por grupo de sección.

GRUPO PROFESIONAL 3

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MERCANTIL.:

Este grupo engloba una serie de actividades que no son específicas del oficio, pero que son comunes a todas las empresas del sector. En general son las actividades de carácter administrativo y mercantil propias de toda empresa, como la redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción

y tramitación de pedidos, propuestas de contestación, partes de contabilidad, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario, y vendedores especializados.

Este grupo se dividirá a la vez en diferentes niveles que a su vez se dividirán en distintas áreas profesionales.

Nivel 1

Son funciones que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otras personas. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

JEFATURA DE ALMACEN. -

Esta persona tiene, bajo su responsabilidad, todo movimiento de entrada y salida de material, así como el cuidado y vigilancia de los libros de registros.

JEFATURA DE COMPRAS Y DE VENTAS. -

Es la persona que tiene entre sus funciones la responsabilidad a su cargo y bajo las órdenes de la dirección comercial se encarga tanto de la adquisición de las materias primas, productos auxiliares y demás materiales necesarios, como la venta y distribución del producto elaborado y subproductos e informa sobre las orientaciones y tendencias del mercado.

JEFATURA DE NEGOCIADO. -

Es la persona que a las órdenes de su jefeatura inmediata lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargada de orientar e imprimir unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo entre las oficialías, auxiliares y demás personal que de él dependa, aportando sus iniciativas.

JEFATURA DE SECCIÓN. -

Esta persona, a las órdenes de la dirección administrativa o comercial, lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, encargándose de orientar e imprimir unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo y aportando iniciativas para su buen funcionamiento.

Nivel 2

Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO Y/O ADMINISTRATIVA. -

Es la persona que con plena iniciativa y responsabilidad realiza, sin empleados a sus órdenes, cometidos tales como caja, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y seguridad social, manejo de ordenadores, etc.

ANALISTA-PROGRAMAS. -

La persona que con los debidos conocimientos es capaz de analizar, implantar y desarrollar sistemas y programas informáticos.

Nivel 3

Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que no requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

OFICIALIA 2ª ADMINISTRATIVO/A. -

La persona que con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza cometidos tales como auxiliares de contabilidad, organización de archivos y de ficheros, informática, etc.

SECRETARIO Y/O SECRETARIA. -

La persona que, con plena iniciativa, responsabilidad y capacidad organizativa, desarrolla tareas administrativas, distribución y clasificación de la correspondencia, atención telefónica, manejo de sistemas informáticos, con o sin idiomas, en dependencia de la dirección o jefatura de departamento.

Es la persona que a las órdenes de su jefeatura inmediata y al servicio exclusivo de la a cuya plantilla conocimientos necesarios para la misión encomendada, ya sea en viaje de ruta previamente señalada, en plaza o en ambas modalidades, según se haya convenido, se encarga de la adquisición de las materias primas necesarias o bien de la venta de los productos elaborados o subproductos, informa sobre la orientación del mercado y, cuando realiza estas funciones, efectúa los trabajos afines a su labor principal que le son encomendados.

PERSONAL TECNICO DE INFORMÁTICA. -

Persona que, con los debidos conocimientos es capaz de instalar y mantener sistemas y programas informáticos.

Nivel 4

Son aquellas funciones que se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

CONTROLADOR/A. -

Es la persona que realiza funciones de control de calidad de los productos terminados y al mismo tiempo procede a su posterior etiquetado y empaquetado individual.

RECEPCION DE ALMACEN. -

Es la persona que, bajo las órdenes de jefeatura de almacén, recibe las mercancías, las distribuye en los estantes, prepara y despacha los pedidos, confeccionando las notas correspondientes para su registro en los libros, así como colaboración en inventarios.

AUXILIAR ADMINISTRACION. -

Es la persona que, con iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquellas.

RECEPCION TELEFONIA. -

Es la persona que tiene como misión principal el manejo de la centralita electrónica y otros sistemas para la comunicación interior y exterior, pudiendo además realizar funciones administrativas o de recepción que sean compatibles con su labor principal.

AUXILIAR DE PATRONES. -

La persona que con los conocimientos básicos en patronaje industrial, colabora y asiste al modelista/patronista.

AUXILIAR DE CONTROL. -

Es la persona que una vez realizado el empaquetado individual procede al empaquetado y etiquetado colectivo, realizando además tareas de carga y descarga en dicho departamento, así como colaborando en el control de calidad.

GRUPO PROFESIONAL 4

PERSONAL DE PRODUCCION

Este grupo engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la marroquinería. Se dividirá en diferentes niveles y, a su vez, en distintas categorías profesionales.

Nivel 1

Funciones consistentes en operaciones que se ejecutan de forma autónoma, que exigen habitualmente iniciativa por parte de las personas que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, confeccionando y desarrollando proyectos completos según instrucciones.

Oficial de primera.

(Cortador/a, Chiflador/a, montador/a, preparador/a, Guarnicionero/a y maquinista)

Es la persona que ejecuta cualquiera de los trabajos propios de estas actividades siempre dentro del seno de cada empresa, tales como bolsos, carteras, billeteras, pitilleras, carteras de documentos, maletas, maletines, cinturones, estuchería, correas de reloj, marcos de fotografías, artículos de regalo, etc., obtenidos en cualquier clase de pieles, productos plásticos, tejidos u otras materias, y que conociendo todos y cada uno, a la perfección, de los procesos de fabricación, es capaz de empezar y terminar cualquier pieza, aun aquellas que por su gusto y delicadeza en su acabado y presentación, cada uno en su especialidad y en el tiempo adecuado.

Cortador de 1ª.

Es la persona que partiendo de un patrón es capaz de cortar con la máxima perfección y aprovechamiento cualquier clase de piel y a sea por medios mecánicos o manuales.

Chiflador/a de 1ª.

Es la persona que mecánicamente o de forma manual rebaja con el máximo aprovechamiento y mínimo desperdicio toda clase de pieles incluidas las exóticas.

Montador/a, Preparador/a Guarnicionero/a, de 1ª.

Es la persona que conociendo a la perfección los procesos de fabricación de estas especialidades, es capaz de empezar y terminar con la máxima perfección, cualquier pieza o cualquier función específica del proceso de fabricación (esteca, pintura, timbrado, grabado, etc...) aun aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación.

Maquinista de 1ª.

Es la persona capaz de coser con cualquiera de los tipos de máquinas empleados en estas industrias cualquier pieza, en cualquier material, con la máxima perfección.

Nivel 2

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para cumplir correctamente los cometidos, debiendo tener una notoria experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de segunda.

(Cortador/a, Chiflador/a, montador/a, preparador/a, Guarnicionero/a y maquinista)

Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficialías de 1ª con suficiente corrección y eficacia, aunque sin llegar a la perfección exigible a ellas.

Cortador/a de 2ª.

Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficiales de 1ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Chiflador/a de 2ª.

Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficialías de 1ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Montador/a, preparador/a, Guarnicionero/a de 2ª.

Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficialías de 1ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Maquinista de 2ª.

Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las oficialías de 1ª pero sin la perfección exigible para ellas.

Nivel 3

Son funciones consistentes en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que requiere adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas sin que sea exigible una contrastada experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de tercera.

(Cortador/a, Chiflador/a, montador/a, Guarnicionero/a y maquinista)

Es la persona que habiendo realizado y terminado el aprendizaje o la especialización, y habiendo adquirido un nivel óptimo en la ejecución, no ha alcanzado aún los conocimientos ni la práctica indispensables para efectuar los trabajos exigibles a la oficialía de 2ª.

Nivel 4

Este nivel se refiere al personal obrero, que ejecuta operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y no necesitan de una formación concreta.

Especialista.

Es la persona que realiza tareas auxiliares para las que no es necesario período de aprendizaje, pero sí un período de práctica y adaptación, todas ellas con la mayor perfección y rendimiento.

Peón.

Es la persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores como mantenimiento, carga y descarga manuales y actividades de acondicionamiento y envasado.

Nivel 5

Ayudante/Auxiliar

Es la persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores propias del oficio.

Aspirante

Persona sin experiencia previa en el sector, que se contrata con objeto de iniciarla las labores propias del oficio y que no incorpore con contratos propios de formación o en prácticas.

Nivel 6

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN PRIMER AÑO. – Son aquellas personas que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio y la empresa, a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y conocimientos necesarios para su completa formación profesional.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá que ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, se regula según ley, y en ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a su tiempo de trabajo efectivo.

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN SEGUNDO AÑO. – Las que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio, y la empresa a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y conocimientos necesarios para su completa formación profesional.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá que ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, se regula según ley, y en ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a su tiempo de trabajo efectivo.

**GRUPO PROFESIONAL 5
PERSONAL SUBALTERNO**

Este grupo engloba una serie de actividades que no son propias del oficio de la marroquinería, pero que son comunes a todas las empresas del sector. En general son de carácter manual o de vigilancia, que requieren poca o ninguna precisión, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Nivel 1

Conductor.

Es la persona que estando en posesión del necesario permiso de conducir, tiene a su cargo el manejo de los camiones, coches, furgonetas y demás vehículos matriculados a nombre de la empresa. Es responsable del vehículo puesto a su disposición, mientras esté trabajando con el.

Técnico de Mantenimiento

Es la persona que de forma autónoma ejecuta tareas de mantenimiento de las instalaciones y equipos de la empresa, que exigen habitualmente conocimientos técnicos e iniciativa por parte de las personas que los desempeñan.

Nivel 2

Auxiliar de almacén.

Es la persona que en dependencia de su superior jerárquico realiza labores propias de almacenaje, revisión, control y preparación de pedidos y expediciones bajo una cierta supervisión.

Vigilancia.

Es la persona que con elementales conocimientos y responsabilidad cuidará de los accesos a los locales propios de la empresa realizando funciones de custodia y vigilancia.

Personal de Limpieza.

Realiza labores propias de limpieza de las instalaciones de la empresa.

Auxiliar de Mantenimiento.

Persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, realiza labores propias de mantenimiento de las instalaciones y equipos de la empresa bajo una cierta supervisión.

Ordenanza.

Es la persona que con un nivel mínimo de cualificación desarrolla tareas de distribución de correo y mercancías dentro de la empresa y, eventualmente, labores de vigilancia de las instalaciones, así como gestiones administrativas de carácter oficial frente a organismos públicos y otras entidades privadas como bancos o cajas de ahorro.

Nivel 3.

OPERARIO DE SERVICIOS VARIOS. – Persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores como mantenimiento, carga y descarga manuales, y actividades de acondicionamiento y envasado.

ANEXO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA PIEL-MARROQUINERÍA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

GRUPO PROFESIONAL 1 PERSONAL TITULADO	
Nivel 1	- Ingeniería, Licenciatura (Titulado Superior).
Nivel 2	- Diplomatura, Personal Técnico de Grado Medio.

GRUPO PROFESIONAL 2 PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO	
Nivel 1	- Encargado/a General de Fabricación.
Nivel 2	- Encargado/a de Sección o Jefatura de Taller.
Nivel 3 (A)	- Modelista, Patronista/Dibujante Proyectista.
	- Maestro/a Montador/a, Guarnicionero/a, Cortador/a, Chiflador/a, Maquinista.
	- Jefatura de Grupo/Equipo empresas de más de 50 personas.
Nivel 3 (B)	- Jefatura de Grupo/Equipo empresas de menos de 50 personas.
GRUPO PROFESIONAL 3 PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN/MERCANTIL	
Nivel 1 (A)	- Jefatura de Sección.
Nivel 1 (B)	- Jefatura de Negociado.
	- Jefatura de Compras.
	- Jefatura de Ventas.
	- Jefatura de Almacén de empresas de más de 50 personas.
Nivel 1 (C)	- Jefatura de Almacén de empresas de menos de 50 personas.
Nivel 2	- Oficialía 1ª A Administración.
	- Analista.
Nivel 3	- Oficialía 2ª A Administración.
	- Secretario/a.
	- Viajante.
	- Personal técnico de Informático.
Nivel 4	- A. – Control.
	- A. – Recepción de Almacén.
	- B. – Auxiliar de Administración.
	- C. – Recepción Telefonía.
	- C. – Auxiliar de patrones.
- C. – Auxiliar de Control.	
GRUPO PROFESIONAL 4 PERSONAL DE PRODUCCIÓN	
Nivel 1	- Oficial 1ª.
	- Cortado de piezas.
	- Chiflado.
	- Montado, Preparado, Guarnicionería.
- Maquinista.	
Nivel 2	- Oficial 2ª.
	- Cortado de piezas.
	- Chiflado.
	- Montado, Preparado, Guarnicionería.
- Maquinista.	
Nivel 3	- Oficial 3ª.
Nivel 4	- A. – Especialista.
	B.- Peón
Nivel 5.-	A.- Ayudante/Auxiliar
	B.- Aspirante
Nivel 6.-	A.- Contratos formativos/prácticas segundo año
	B.- Contratos formativos /prácticas primer año
GRUPO PROFESIONAL 5 PERSONAL SUBALTERNO	
Nivel 1	- Conductor de vehículos.
	- Técnico de Mantenimiento.
Nivel 2	- Auxiliar de Almacén.
	- Auxiliar de Mantenimiento.
	- Vigilancia.
	- Ordenanza.
- Personal de limpieza.	
Nivel 3.	- operario de servicios varios

Anexo III

Convenio Provincial de Piel Marroquinería para la provincia de Cadiz TABLA SALARIAL 2024

GRUPO PROFESIONAL 1	Salario Mensual
Personal Técnico Titulado	2.024
Nivel 1	1.792,20
Nivel 2	1.503,37

GRUPO PROFESIONAL 2	Salario Mensual
Personal Técnico no Titulado	2.024
Nivel 1	1.792,20
Nivel 2	1.503,37
Nivel 3 (A)	1.503,37
Nivel 3 (B)	1.370,93
GRUPO PROFESIONAL 3	
Personal Admtvo/Mercantil	
Nivel 1(A)	1.792,20
Nivel 1 (B)	1.503,37
Nivel 1 (C)	1.370,93
Nivel 2	1.602,50
Nivel 3	1.511,37
Nivel 4 (A)	1.370,93
Nivel 4 (B)	1.238,56
Nivel 4 (C)	1.078,76
GRUPO PROFESIONAL 4	Salario Diario
Personal de Produccion	2.024
Nivel 1	44,18 / 1.341,18
Nivel 2	43,95 / 1.334,20
Nivel 3	42,30 / 1.284,11
Nivel 4 (A)	41,12 / 1.248,29
Nivel 4 (B)	39,96 / 1.213,07
Nivel 5 (A)	35,95 / 1.091,33
Nivel 5 (B)	32,76 / 994,50
Nivel 6 (A)	27,86 / 845,75
Nivel 6 (B)	24,58 / 746,18
GRUPO PROFESIONAL 5	
Personal Subalterno	
Nivel 1	41,12 / 1.248,29
Nivel 2	35,95 / 1.091,34
Nivel 3	32,76 / 994,50
Plus de Transporte	9,00

Anexo IV tabla salarial horas extra 2024

GRUPO PROFESIONALES	VALOR HHRR L. a V.	VALOR HHRR F y Desc.
GRUPO PROFESIONAL 1	UNIDAD	UNIDAD
Personal Técnico Titulado		
Nivel 1	13.64	23.87
Nivel 2	11.85	20.74
GRUPO PROFESIONAL 2	UNIDAD	UNIDAD
Personal Técnico no Titulado		
Nivel 1	13.64	23.87
Nivel 2	11.85	20.74
Nivel 3 (A)	11.85	20.74
Nivel 3 (B)	10.98	19.22
GRUPO PROFESIONAL 3	UNIDAD	UNIDAD
Personal Administrativo/ Mercantil		
Nivel 1 (A)	13.64	23.87
Nivel 1 (B)	11.85	20.74
Nivel 1 (C)	10.98	19.22
Nivel 2	12.23	21.40
Nivel 3	11.61	20.32
Nivel 4 (A)	10.98	19.22
Nivel 4 (B)	10.38	18.17
Nivel 4 (C)	8.47	14.82
GRUPO PROFESIONAL 4		
Personal de Producción		
Nivel 1	10.29	18.01
Nivel 2	10.06	17.61
Nivel 3	9.63	16.85
Nivel 4 (A)	9.44	16.52
Nivel 4 (B)	9.24	16.17
Nivel 5 (A)	8.47	14.82
Nivel 5 (B)	8.47	14.82

GRUPO PROFESIONALES	VALOR HHRR L. a V.	VALOR HHRR F y Desc.
GRUPO PROFESIONAL 5	UNIDAD	UNIDAD
Personal Subalterno		
Nivel 1	9.44	16.52
Nivel 2	8.47	14.82
Nivel 3	8.47	14.82

Firmas.

Nº 10.017

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO

ANUNCIO

Expte. 967-2024. Resolución de 23/12/2024 de la Delegación General del Área de Desarrollo de la Administración, por la que se aprueba la relación de personas aspirantes admitidas y excluidas, se anuncia la composición del Tribunal Calificador y la fecha del primer ejercicio del proceso selectivo relativo a UNA (1) plaza de funcionario/a de carrera perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica, categoría Trabajador/a Social.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes y de conformidad con lo establecido en el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 9 de febrero de 2024, por el que se aprueban las Bases que regirán el procedimiento selectivo para la cobertura de una (1) plaza de funcionario/a de carrera perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica, categoría de Trabajador/a Social, grupo de titulación A, subgrupo A2, en turno libre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de 2022, (Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz número 46, de 7 de marzo de 2024, Boletín Oficial de la Junta de Andalucía número 73, de 16 de abril de 2024 y Boletín Oficial de Estado número 163, de 6 de julio de 2024), esta Delegación General del Área de Desarrollo de la Administración (por delegación de competencias Decreto de la Alcaldía-Presidencia de 20 de junio 2023), RESUELVE:

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

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

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

En todo caso, al objeto de evitar errores y, en el supuesto de producirse, posibilitar su subsanación en tiempo y forma, las personas aspirantes comprobarán no solo que no figuran recogidos en la relación de excluidos, sino además que sus nombres y datos personales se recoge correctamente en la pertinente relación de admitidos.

TERCERO. - El Tribunal Calificador estará compuesto por los siguientes miembros:

	TITULAR	SUPLENTE
Presidente/a	D. Juan Manuel Rodríguez Sánchez, funcionario de carrera, Escala Administración Especial, Subescala Técnica, jefe de Servicio de Recursos Humanos (A/A2) del Ayuntamiento de San Fernando.	D ^a . M ^a . del Carmen Santiago Pérez, funcionaria de carrera, Escala Administración Especial, Subescala Técnica, Trabajadora Social (A/A2) del Ayuntamiento de San Fernando.
Vocal	D. Francisco Miguel Ríos Sánchez, Personal laboral fijo, Gerente de Servicios Sociales (A/A1) del Ayuntamiento de San Fernando.	D ^a . M ^a . José Oliva Reina, Personal laboral fijo, Trabajadora Social (A/A2) del Ayuntamiento de San Fernando.
Vocal	D ^a . Dolores Ariza Benítez, Personal laboral fija, Trabajadora Social (A/A2) del Ayuntamiento de San Fernando.	D ^a . Ana Jurado Galindo, Personal laboral fija, Trabajadora Social (A/A2) del Ayuntamiento de San Fernando.
Vocal	D ^a . Irene Zahira García Oliva, funcionaria de carrera del Ayuntamiento de San Fernando.	D ^a . Montserrat Puertas de la Luz, funcionaria de carrera del Ayuntamiento de San Fernando.
Vocal	D ^a . Vanesa Álvarez Aguilar, funcionaria de carrera del Ayuntamiento de Chiclana.	D ^a . Esmeralda Rodríguez Cortejosa, funcionaria de carrera del Ayuntamiento de Chiclana.
Secretario/a	D. Francisco José González Ibáñez, funcionario de carrera, Escala Administración General, Subescala Auxiliar, Auxiliar Administrativo (C/C2) del Ayuntamiento de San Fernando.	D ^a . M ^a . Isabel Vázquez Gutiérrez, Personal laboral fija, Auxiliar Administrativa (C/C2) del Ayuntamiento de San Fernando.

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

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

PLAZA	LUGAR	DÍA	HORA
UNA (1) TRABAJADOR/A SOCIAL	Centro de Congresos y Exposiciones «Cortes de la Real Isla de León». C/ Real, 83, 11100 San Fernando	27/03/2024	10:00 horas

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

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

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

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

Veintisiete de diciembre de dos mil veinticuatro. EL JEFE DE SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS. Juan Manuel Rodríguez Sánchez. Firmado. LA DELEGADA GENERAL DE DESARROLLO DE LA ADMINISTRACIÓN. María José Foncubierta Delgado. Firmado.

Nº 198.438/24

AYUNTAMIENTO DE ZAHARA DE LA SIERRA

ANUNCIO PARA INFORMACIÓN PÚBLICA

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA REGULADORA DEL VIVERO DE EMPRESAS DEL AYUNTAMIENTO DE ZAHARA.

Expediente nº: 0624/2024. 0039/2025.

El Pleno del Ayuntamiento de Zahara, en sesión extraordinaria celebrada el día 23 de octubre de 2024, acordó la APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA REGULADORA DEL VIVERO DE EMPRESAS DEL AYUNTAMIENTO DE ZAHARA.

El anuncio de dicho acuerdo ha sido publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz nº 216 de fecha 8 de noviembre de 2024, con número de anuncio 168.522. Y su texto íntegro ha permanecido expuesto al público durante TREINTA DÍAS HÁBILES de esta manera:

Forma de presentación: Tablón de anuncios de <https://zahara.sedelectronica.es>

Desde: 08/11/2024

Hasta: 24/12/2024

Al no haberse presentado reclamaciones ni alegaciones durante dicho plazo, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo Plenario inicial aprobatorio de dicha ordenanza, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (LRBRL).

Contra el mismo se podrá interponer el recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia que corresponda, 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. Zahara, EL ALCALDE, Santiago Galván Gómez. Firmado.

ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DEL VIVERO DE EMPRESAS DEL AYUNTAMIENTO DE ZAHARA

Por Acuerdo del Pleno de fecha 31 de mayo de 2016, se aprobó inicialmente la ORDENANZA REGULADORA DEL VIVERO DE EMPRESAS EN ZAHARA. Sometido el expediente a información pública en virtud de anuncio publicado en el Tablón de Edictos y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz nº 121, de 28 de junio de 2016, y no habiéndose producido alegaciones, en virtud de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL), se entiende elevado dicho acuerdo a definitivo.

Del mismo modo, por Acuerdo del Pleno de fecha 8 de febrero de 2017, se aprobó inicialmente una modificación a dicha ordenanza. Sometido el expediente a información pública en virtud de anuncio publicado en el Tablón de Edictos y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz nº 36, de 22 de febrero de 2017, y no habiéndose producido alegaciones se entiende elevado dicho acuerdo a definitivo.

Finalmente, por Acuerdo del Pleno de fecha 23 de octubre de 2024, se aprobó inicialmente una modificación a dicha ordenanza. Sometido el expediente a información pública en virtud de anuncio publicado en el Tablón de Edictos y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz nº 216, de 8 de noviembre de 2024, y no habiéndose producido alegaciones se entiende elevado dicho acuerdo a definitivo.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

1. Objeto

El objeto de esta normativa es ordenar el uso de espacios, bienes y servicios del Vivero de Empresas del Ayuntamiento de Zahara situado en la calle Tomillo, s/n, por parte de las personas físicas y jurídicas que establezcan sus empresas en el citado Centro.

2. Definición del Vivero de Empresas

1. El Vivero de Empresas se constituye como un espacio físico, de iniciativa pública, cuyo objeto es facilitar el establecimiento, arranque y consolidación de nuevas empresas o la viabilidad de empresas ya existentes, para su posterior inserción en el mercado, con la consiguiente creación de empleo y riqueza del tejido productivo.

2. El ayuntamiento, a través del órgano competente, cederá temporalmente el uso de un espacio a las nuevas empresas interesadas para que puedan desarrollar sus actividades

y conseguir sus objetivos en el término municipal de Zahara, según la disponibilidad concreta en cada momento.

3. Beneficiarios del Vivero de Empresas

1. Podrán beneficiarse de este servicio aquellas personas físicas o jurídicas habilitadas legalmente para el ejercicio de las funciones declaradas que cuenten con un proyecto empresarial.

2. Las empresas que se instalen en el vivero deberán obtener las licencias y autorizaciones exigidas legalmente para el desarrollo de la actividad, realizando a su costa las obras e instalaciones que ésta requiera.

3. Asimismo, deberán cumplir en todo momento la normativa técnica, medioambiental y de otro tipo aplicable a la concreta actividad que pretendan desarrollar. Pudiendo ser causa de resolución contractual el incumplimiento grave de dicha normativa.

4. Convocatoria

La adjudicación de espacios se llevará a cabo a través de convocatoria pública, que se regirá por la presente Ordenanza y por el Pliego de Condiciones que en cada caso se apruebe.

CAPÍTULO II. ESPACIOS Y SERVICIOS DEL VIVERO DE EMPRESAS

5. Espacio de explotación

El espacio de explotación viene integrado por:

- Dos naves de 200 m2, sitas en calle Tomillo, s/n.
- Otros inmuebles de propiedad municipal que en un futuro se acuerde afectar al Vivero de Empresas.

6. Uso de los espacios de explotación

1. El espacio de explotación cedido deberá ser utilizado para la realización de las actividades relacionadas con el desarrollo de las iniciativas que se hagan constar en el contrato suscrito con el ayuntamiento.

2. La fijación concreta de los espacios de explotación (naves y oficinas) susceptibles de cesión será fijada por la Alcaldía, según la disponibilidad concreta en cada momento.

3. El/La participante deberá recabar todas las autorizaciones y licencias requeridas para el desarrollo de su actividad.

4. El/La participante realizará un inventario de los elementos que introduce en el Vivero de Empresas. No podrá introducir en el espacio de explotación elementos distintos a los determinados por el Ayuntamiento, salvo expresa y previa autorización.

5. Serán de cuenta del/la participante:

- El precio de la prestación de todos los servicios ofertados que viene establecido en el artículo 7 (Régimen económico).
- Los tributos y tasas que graven el inicio y el desarrollo de su actividad.
- Los gastos de alta de línea telefónica y consumo telefónico y/o de otras comunicaciones.

6. El Ayuntamiento, se reserva la facultad de inspeccionar el espacio de explotación para comprobar el estado de conservación del mismo y ordenar las reparaciones que se consideren necesarias para mantenerlo en buen estado de conservación.

7. Régimen económico

1. El canon a abonar por el cesionario de uso será el que resulte del procedimiento de adjudicación del uso. El canon tipo de licitación se ajustará al existente en otros viveros de empresas de la provincia de similares características, teniendo en cuenta el fin a que están destinados estos espacios.

No obstante, el cesionario podrá compensar el canon con cargo a las inversiones que necesite realizar, previa aprobación expresa por la Junta de Gobierno Local o por la Alcaldía, si aquella no se hubiere constituido, y siempre que vayan destinadas a la adecuación de la nave y a la consecución de la preceptiva calificación ambiental de las instalaciones, necesarias para la licencia de apertura.

2. Excepcionalmente, el uso de los espacios y servicios del vivero de empresas podrán ser cedidos gratuitamente a entidades privadas siempre que los destinen a fines de utilidad pública o interés social, que cumplan o contribuyan al cumplimiento de los propios de la entidad local.

Será requisito para este tipo de cesión la aportación por parte del posible beneficiario de, además de la documentación que se detalla en el artículo 14, un proyecto con el que el empresario justifique que la actividad empresarial a desarrollar cumple con fines que redundan en beneficio de los habitantes del término municipal y que se compromete a mantener durante el desarrollo de la actividad un mínimo de ocho puestos de trabajo.

A propuesta de la Alcaldía, le corresponderá al Pleno determinar si la actividad y las condiciones que se argumentan en dicho proyecto suponen un beneficio para el interés general de Zahara.

Los bienes y derechos objeto de la cesión sólo podrán destinarse a los fines que la justifican, y en la forma y con las condiciones que, en su caso, se hubiesen establecido en el correspondiente acuerdo.

8. Constitución de garantía

1. La empresa contratante, en garantía del cumplimiento de las obligaciones previstas en esta ordenanza y las que se establezcan en el Pliego de Condiciones, deberá depositar en la Tesorería del Ayuntamiento antes de la adjudicación, conforme a lo dispuesto en la normativa andaluza de bienes locales, una fianza que alcanzará el 4% del precio total del contrato.

2. Excepcionalmente, cuando se cumplan los requisitos del apartado segundo del artículo 7, se podrá omitir el depósito de tal garantía, siempre y cuando lo acuerde el Pleno.

9. Periodo de uso de los espacios

La duración del contrato que se firmará con las empresas será de TRES AÑOS, prorrogable hasta un máximo de DOS AÑOS ADICIONALES a instancia del empresario, el cual deberá solicitarla con al menos DOS MESES de antelación a la finalización del mencionado contrato.

El órgano de contratación resolverá sobre la petición de prórroga, previo informe del Comité de Expertos previsto en el artículo 20 de esta ordenanza, en función de los siguientes criterios:

- Existencia de demanda de ocupación del vivero por otras empresas o proyectos de empresas.
- Perjuicio que sufriría la empresa ocupante por el cambio de ubicación.
- Disponibilidad en el entorno de otras naves o locales.

10. Notificación de deficiencias y responsabilidad del uso de instalaciones

1. Es obligación de cualquier usuario/a del centro, comunicar al ayuntamiento cualquier avería o deficiencia que se produzca en las instalaciones del recinto.
2. El ayuntamiento no se hace responsable de los daños, perjuicios o atentados contra la propiedad (incluidos robos) que pudieran cometer personas extrañas al citado organismo contra los enseres, bienes o efectos de las empresas.
3. El ayuntamiento no será nunca responsable de los perjuicios que pudieran sobrevenir de un mal estado de conservación o mala utilización de las instalaciones del Vivero de Empresas con excepción de las instalaciones generales y básicas del edificio.

CAPÍTULO III. FUNCIONAMIENTO DEL VIVERO DE EMPRESAS

11. Titularidad y gestión

El Ayuntamiento de Zahara es el titular del Vivero de Empresas y es el encargado de su administración, así como de la gestión de su funcionamiento y de los servicios.

12. Custodia de llaves

Por razones de seguridad y para su utilización en casos de emergencia, el ayuntamiento dispondrá una copia de las llaves de acceso.

13. Derechos y deberes recíprocos del usuario/a y Ayuntamiento

1. La condición de beneficiario/a usuario/a del Vivero de Empresas comporta el derecho a la cesión del uso de un determinado espacio del Vivero de Empresas por tiempo definido.
2. El/la usuario/a tiene derecho a recibir las instalaciones en buen estado de mantenimiento y limpieza y tiene la obligación de hacer un buen uso de acuerdo con las condiciones establecidas en el contrato particular.
3. Los/as usuarios/as sólo pueden utilizar las naves del Vivero de Empresas para llevar a término aquellas actividades previamente acordadas y previstas en el contrato de cesión de usos.
4. El ayuntamiento destinará espacios o soportes para la ubicación de los carteles identificativos de las empresas del centro, de forma que éstos se integren en el diseño de la señalización del edificio.
5. La limpieza es competencia de los adjudicatarios, siendo deber inexcusable de los adjudicatarios mantener sus locales en perfecto estado de limpieza, conservación y condiciones higiénicas.
6. La empresa que disfrute de estas cesiones tiene la responsabilidad de mantener las instalaciones en el mismo estado en que se encontraban antes de utilizarlas. Por esto, ha de asumir cualquier desperfecto ocasionado a las instalaciones o al material que haya.
7. La empresa y, en su defecto, la persona que la represente tiene que reponer aquellos materiales o infraestructuras que resulten malogrados.
8. Queda expresamente prohibido subarrendar o ceder parte o la totalidad de los espacios asignados.
9. Los/as usuarios/as están obligados/as, a requerimiento de la administración del centro, a facilitar cualquier información útil, ya sea a efectos estadísticos o de seguimiento contractual.
10. Los usuarios no podrán hacer modificaciones en sus espacios sin autorización previa, expresa y por escrito.
11. Los usuarios del Vivero de Empresas mantener limpio el entorno exterior de su espacio, sin que puedan almacenarse materiales, productos o desperdicios.
12. El adjudicatario de un local se obliga a concertar un contrato de evacuación de residuos especiales, no domésticos, en el caso de que los hubiese. El tratamiento de aguas residuales no contaminantes se efectuará a través del servicio general de evacuación de aguas. En el caso de tratarse de aguas con residuos especiales se estará a lo dispuesto en el apartado anterior, quedando terminantemente prohibido el vertido de productos tóxicos o contaminantes.
13. Por motivos de seguridad se prohíbe a los ocupantes colocar géneros y mercancías invadiendo total o parcialmente pasillos, calles de acceso o zonas de paso, teniendo que estar éstas siempre libres para el buen funcionamiento del centro.

CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO Y TRAMITACIÓN DE LAS SOLICITUDES

14. Procedimiento y solicitudes

1. La participación en el Vivero de Empresas se hará previa convocatoria que se publicará simultáneamente en el Tablón Municipal de Edictos, en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Perfil de Contratante del ayuntamiento.
2. Aquellas personas emprendedoras interesadas en instalarse en sus dependencias podrán presentar la correspondiente solicitud, en el Registro General del Ayuntamiento de Zahara, a la que se acompañará la siguiente documentación:
 - a. DNI del promotor o CIF de la empresa.
 - b. Escritura de constitución debidamente registrada (en sociedades) y sus posteriores modificaciones.
 - c. Alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (para el caso de personas físicas que ya estén trabajando).
 - d. Plan de empresa y Currículum Vitae del grupo promotor indicando experiencia profesional relacionada con el proyecto.
 - e. Alta del impuesto sobre Actividades Económicas (sólo para aquellas empresas que estén en funcionamiento).
 - f. Declaración jurada del promotor en la que se expone la situación laboral de él mismo y de las personas que pretende contratar, indicándose si procede, la pertenencia a colectivos desfavorecidos en la búsqueda de empleo.
 - g. Declaración jurada de la empresa de estar al corriente de pagos de sus obligaciones fiscales y tributarias y frente a la Tesorería General de la Seguridad Social.

15. Baremo selectivo

Afectos de valoración de las diferentes solicitudes, los pliegos establecerán los siguientes criterios de adjudicación:

1. Viabilidad económica del proyecto, que será valorada por el Comité de Expertos.
2. Alza en canon.
3. Que se trate de empresa de nueva creación (menos de un año)
4. Número de empleos que crea, puntuándose:
 - Por cada contrato indefinido.
 - Por cada contrato superior a un año.

- Por cada contrato inferior a un año.
- Fomento del empleo en colectivos desfavorecidos.

16. Resolución del proceso selectivo

Concluido el proceso de selección, el órgano de contratación, conforme a lo dispuesto en la presente ordenanza y en el Pliego de Condiciones, procederá a realizar la adjudicación a las empresas que obtengan una mayor valoración, la cual será notificada a los participantes en la convocatoria y se procederá a la formalización del contrato.

17. Listas de espera y activación de solicitudes

Aquellas solicitudes de beneficiarios que aun siendo viables no resultasen adjudicatarias, integrarán la lista de espera a la que se recurrirá para cubrir posibles vacantes en el primer año que transcurra tras la adjudicación de los espacios.

CAPÍTULO V. DE LA RESOLUCIÓN Y EXTINCIÓN

18. Causas de resolución

1. Serán causas de resolución de los contratos las establecidas en la normativa andaluza de bienes de las entidades locales, así como las siguientes:
 - a. El incumplimiento de las obligaciones del/la participante contenidas en la presente normativa y en el correspondiente contrato suscrito.
 - b. La falta de aprovechamiento del espacio y la ausencia de progreso en la evolución de la iniciativa empresarial.
 - c. La extinción de la personalidad jurídica de la empresa participante o entidad participante.
 - d. La declaración de quiebra o suspensión de pagos de la actividad desarrollada por el/la participante.
 - e. Cualquier falsedad en la documentación presentada junto con el documento de solicitud de ingreso o que sea requerida posteriormente.
 - f. El cambio de la actividad empresarial desarrollada por la iniciativa participante sin previa autorización del órgano responsable del ayuntamiento.
 - g. Cualquier otra causa establecida en el contrato.
2. Una vez apreciada causa de resolución del contrato, se notificará a la empresa afectada para que pueda presentar alegaciones en un plazo máximo de QUINCE DÍAS. La resolución del correspondiente contrato se acordará por el órgano municipal competente. La indicada resolución se podrá acordar, siempre que se dé alguna de las causas de resolución indicadas anteriormente, en cualquier momento durante la vigencia del contrato.
3. La resolución de los contratos implica el abandono por parte del/la participante del espacio de explotación cedido en el plazo, forma y condiciones establecidas en el correspondiente contrato, sin que la misma comporte indemnización o compensación alguna a favor del /la participante.
4. Una vez extinguida la cesión, las inversiones realizadas por el cesionario que hayan sido financiadas mediante su compensación con el canon en los términos previstos en el artículo 7 de la presente ordenanza, quedarán en todo caso en beneficio del bien de propiedad municipal, sin derecho a indemnización o reclamación alguna, salvo que su conservación suponga una carga o depreciación del bien, en cuyo caso el ayuntamiento podrá exigir al cesionario su retirada sin derecho a contraprestación.

La indicada resolución se podrá acordar, siempre que se dé alguna de las causas de resolución indicadas anteriormente, en cualquier momento durante la vigencia del contrato.

La indicada resolución se podrá acordar, siempre que se dé alguna de las causas de resolución indicadas anteriormente, en cualquier momento durante la vigencia del contrato.

La indicada resolución se podrá acordar, siempre que se dé alguna de las causas de resolución indicadas anteriormente, en cualquier momento durante la vigencia del contrato.

La indicada resolución se podrá acordar, siempre que se dé alguna de las causas de resolución indicadas anteriormente, en cualquier momento durante la vigencia del contrato.

19. Causas de extinción

1. Serán causas de extinción de los contratos:
 - a. La finalización del plazo de vigencia de la cesión.
 - b. La renuncia de la iniciativa empresarial a continuar como participante en el Vivero de Empresas.
2. La resolución que declare la extinción por finalización del plazo de vigencia de los contratos o cualquiera de su prórroga, se adoptará por la Alcaldía e implicará el abandono del espacio de explotación cedido en el plazo que se fije en la indicada resolución.
3. En caso de renuncia, el participante deberá comunicar al Ayuntamiento por escrito y con una antelación mínima de QUINCE DÍAS su voluntad de abandonar el espacio de explotación cedido.

CAPÍTULO VI. COMITÉ DE EXPERTOS

20. Comité de Expertos

Se constituirá un Comité de Expertos, que tendrá como funciones la de emitir informes sobre la viabilidad de las solicitudes que se presenten a cada convocatoria, así como las solicitudes de prórroga del contrato, y en general el asesoramiento al ayuntamiento en materia económica durante los procedimientos de selección de ocupantes.

El Comité de Expertos estará compuesto por las siguientes personas, designadas por el Alcalde del Ayuntamiento de Zahara:

- Un Técnico de la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz.
- Un Técnico de la Diputación de Cádiz.
- Un Agente de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Zahara.
- El Director del Servicio Andaluz de Empleo de Algodonales.

De las reuniones del comité se levantará Acta por parte del Secretario del Ayuntamiento de Zahara o de quien legalmente le sustituya.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

21. Infracciones

Las acciones u omisiones contrarias a esta normativa tendrán el carácter de infracciones administrativas y serán sancionadas en los casos, forma y medida que en él se determina, a no ser que puedan constituir delitos o faltas tipificadas ante las leyes penales.

22. Clasificación

Las infracciones a que hace referencia el apartado anterior se clasifican en leves, graves y muy graves.

1. Tendrán la consideración de infracciones leves las cometidas contra las normas contenidas en esta normativa que no se califiquen expresamente como graves o muy graves en los apartados siguientes.
2. Se consideran faltas graves los malos tratos de palabra o de obra al personal del ayuntamiento o cargos electivos del mismo, o a otros/as adjudicatarios/as del centro con ocasión del cumplimiento de las obligaciones comunes, así como el mal uso o utilización incorrecta de los espacios conforme a esta ordenanza.

3. Tendrán la consideración de muy graves la utilización del local para un use diferente del concedido por el ayuntamiento, la falsificación de documentación, firmas, sellos o datos relevantes para su incorporación al Viviero de Empresas, el incumplimiento de las obligaciones económicas, en su caso, durante dos meses consecutivos o tres alternos, el depósito en el local de materiales peligrosos, insalubres o nocivos no permitidos por la correspondiente licencia de apertura, y la comisión de tres faltas graves.

23. Sanciones

1. Las infracciones leves se sancionarán con multa de hasta 50 euros; las infracciones graves se sancionarán con multa de hasta 250 euros y/o suspensión del derecho de utilización de los servicios comunes; y las infracciones muy graves se sancionarán con multa no inferior a 251 euros y que no exceda de 1.000 euros, o con la resolución del contrato suscrito.

2. Sin perjuicio de lo anterior, si se hubiese causado daños, el infractor deberá reparar éstos y si no lo hiciese el Ayuntamiento de Zahara podrá realizarlo a costa de dicho infractor.

DISPOSICIÓN FINAL:

La presente ordenanza entrará en vigor a los QUINCE DÍAS HÁBILES de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, de conformidad con lo establecido en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA:

El régimen de compensación del canon con cargo a las inversiones que necesite realizar el cesionario, previsto en el artículo 7 de la ordenanza, será de aplicación a las inversiones que, desde la entrada en vigor de la presente disposición transitoria, realicen los titulares de las cesiones de uso actualmente vigentes.

Nº 9.123

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

FORMALIZACIÓN CONTRATO

TÉCNICO DE IMAGEN Y SONIDO (ESTABILIZACIÓN)

Con fecha 9 de enero de 2025 el Primer Teniente de Alcalde, Delegado del Área de Servicios Públicos e Infraestructuras del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción (Cádiz), ha dictado Decreto, inscrito en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía al número 00049/2025, del siguiente tenor literal:

“Resultando que ha finalizado el proceso selectivo para cubrir en propiedad una plaza de Técnico de Imagen y Sonido, Grupo C, Subgrupo C1 (LFA), vacante en la plantilla de personal e incluidas en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2021 Extraordinaria de estabilización de empleo temporal, por el sistema de concurso previsto en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y cuyas Bases que han de regir los procesos selectivos fueron publicadas en el BOP de Cádiz n.º 228, de 29 de noviembre de 2022 y en el BOJA n.º 94, de 19 de mayo de 2023, convocada mediante anuncio publicado en el BOE n.º 187, de 3 de agosto de 2024.

Resultando que el Tribunal Calificador en fecha 18 de diciembre ha efectuado propuesta definitiva de contratación como personal laboral fijo a favor del aspirante que ha obtenido la puntuación definitiva más alta en el proceso selectivo.

Considerando Informe de la Letrada de la Oficina de Personal, de 2 de enero de 2025, manifestando que el aspirante propuesto ha presentado, dentro de plazo, los documentos previstos en la Base segunda de las que rigen la citada convocatoria.

Y visto Informe n.º 2025/733, de la Interventora de Fondos, de 8 de enero de 2025, de fiscalización favorable a la tramitación del expediente.

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

Primero.- Autorizar la formalización de contrato como personal laboral fijo del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, de conformidad con lo establecido en el art. 33 del real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, para ocupar una plaza de Técnico de Imagen y Sonido adscrito al Grupo C, Subgrupo C1 (LFA), a jornada completa, al personal que a continuación se detalla:

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	DENOMINACIÓN PLAZA	(1)	(2)	(3)
RUIZ ROJAS, FRANCISCO JAVIER	***3503**	TÉCNICO DE IMAGEN Y SONIDO	L	121.022	C1 (LFA)

(1) F/L (PLAZA) (2) CÓDIGO PLAZA (3) GRUPO RETRIBUTIVO

Segundo.- A la plaza indicada se le adjudica con carácter definitivo el puesto de Técnico de Imagen y Sonido identificado con el código LB.C2.048 en la vigente Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, adscritos al Área de Servicios de carácter preferente, Servicio de Actos Públicos y Cultura.

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

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

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

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción a 15 de enero de 2025. EL ALCALDE, Fdo. Jose Juan Franco Rodríguez. DOY FE, LA SECRETARIA GRAL. Fdo. Carmen Rocío Ramírez Bernal.

Nº 9.346

AYUNTAMIENTO DE BORNOS

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A AGRUPACIONES Y CARROZAS DE CARNAVAL DE BORNOS 2025

BDNS(Identif.):810420

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/810420>)

Resolución de Alcaldía 25/2025, de 20 de enero, del Ayuntamiento de Bornos, referente a la convocatoria de subvenciones a Agrupaciones y Carrozas de Carnaval de Bornos 2025.

**AYUNTAMIENTO DE BORNOS
ANUNCIO**

A continuación de este anuncio se insertan las bases que rigen la expresada convocatoria.

Solicitantes: Agrupaciones y carrozas participantes en el Carnaval de Bornos 2025.

Solicitudes: En el plazo de 10 días hábiles siguientes al de la publicación de esta Convocatoria en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Bornos.

Bornos, 22 de enero de 2025. El Alcalde, P.D. La 2ª. Teniente de Alcalde.

Laura Barrios Garrido. Decreto 1270/2023, de 6 de julio

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A AGRUPACIONES Y CARROZAS DE CARNAVAL DE BORNOS 2025

1. Bases Regulatoras

Estas subvenciones se regirán por lo establecido en la presente convocatoria; en las bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento para el ejercicio 2024, prorrogado a 2025, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; en el Reglamento General de la Ley de Subvenciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio; en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y demás ayudas públicas; en la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento, y en las restantes normas de derecho administrativo que en su caso sean aplicables, y en su defecto, las normas de derecho privado.

2. Carácter condicionado de las subvenciones

La concesión de las presentes subvenciones tiene carácter condicionado (condición suspensiva) a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el ejercicio presupuestario 2024, prorrogado a 2025, en el que se ejecutará el gasto que supone el pago de las mismas.

3. Créditos Presupuestarios y cuantía total máxima de carácter estimado

Las ayudas concedidas se abonarán, de acuerdo con la normativa presupuestaria, en el ejercicio 2025, en el cual se adquirirá el compromiso de gasto. Por ello, se han habilitado la aplicación presupuestaria e importe que se indica más abajo, de acuerdo con la estimación de créditos para el año 2025:

Ejercicio	Aplicación presupuestaria
2025	338.480.02

Importe de las ayudas:		
Agrupaciones:		800 euros
Carrozas:	Primera modalidad:	600 euros
	Segunda modalidad:	1000 euros

Los solicitantes integrantes de carrozas podrán optar por una de las dos modalidades de ayuda.

Si no se aprueba finalmente dicho crédito, se anulará el procedimiento, publicando tal acuerdo.

En caso de que el crédito aprobado finalmente fuera inferior, deberá ajustarse a la baja la propuesta de resolución a los créditos existentes.

4. Objeto, Condiciones y Finalidad de la Concesión de la Subvención

La presente convocatoria tiene por objeto regular la concesión de subvenciones para financiar los gastos ocasionados por las agrupaciones y carrozas que participen en el Carnaval de Bornos 2025.

Tendrán como fin promover la participación activa en los Carnavales de 2025, que por su proyección e interés coinciden con los objetivos del programa del área de Fiestas del Ayuntamiento de Bornos.

La concesión de las ayudas contempladas en la presente convocatoria se sujetará a los principios de publicidad, transparencia, objetividad, igualdad y no discriminación, así como la eficacia en el cumplimiento de objetivos y eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos.

5. Requisitos para Solicitar la Subvención y Forma de Acreditarlos

Requisitos para solicitar la subvención:

- Podrán participar las agrupaciones y carrozas que participen en el Carnaval de Bornos 2025.

- Presentar la solicitud que figura en Anexo I

6. Órgano Competente para la Instrucción y Resolución del Procedimiento
El órgano competente para la instrucción del expediente es la Delegación de Participación Ciudadana.

El órgano competente para resolver será la Concejala de Hacienda.

7. Plazo de Presentación de Solicitudes y Documentación

Las solicitudes se formularán en el modelo que figura como Anexo I de esta convocatoria y se presentarán en el Registro de entrada del Ayuntamiento o por cualquiera de los medios señalados en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de 10 días hábiles desde la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Si la solicitud no reúne los requisitos establecidos en la norma de convocatoria, el órgano competente requerirá al interesado para que la subsane en el plazo máximo e improrrogable de 10 días, indicándole que si no lo hiciese se le tendrá por desistido de su solicitud.

8. Propuesta de resolución, plazos y notificación

Una vez evaluadas las solicitudes, por el órgano instructor se formulará la propuesta de resolución que será notificada a los interesados mediante notificación.

La propuesta de resolución no crea derecho alguno a favor del beneficiario propuesto frente a la Administración mientras no se haya notificado la resolución de la concesión.

Aprobada la propuesta de resolución, el órgano competente resolverá el procedimiento. La resolución, además de contener el solicitante o relación de solicitantes a los que se concede la subvención, hará constar, en su caso, de manera expresa, la desestimación del resto de las solicitudes.

El vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado la resolución legitima a los interesados para entender desestimada por silencio administrativo la solicitud de concesión de la subvención.

9. Forma y secuencia del pago, y requisitos para el abono.

a. Abono de la subvención.

Las subvenciones serán abonadas tras la notificación a los interesados.

Plazo y forma de justificación.

La justificación del gasto realizado deberá producirse ante el Ayuntamiento como máximo en el plazo de 3 meses desde la resolución, presentando los documentos que a continuación se detallan:

- Facturas o documentos de valor probatorio con eficacia administrativa aprobados por el órgano competente de la Entidad o Asociación.

10. Concurrencia con otras subvenciones.

La subvención prevista en las presentes bases será compatible con la percepción de cualquier otra subvención para la misma finalidad, independientemente de si su procedencia proviene de otras Administraciones Públicas o entes privados, y de su ubicación geográfica dentro de los límites establecidos en la legislación vigente.

11. Régimen sancionador

En materia de infracciones, sanciones y reintegro de la subvención concedida será aplicable las previsiones recogidas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo.

12. Fin de la Vía Administrativa

El acto de resolución de la subvención agota la vía administrativa.

De acuerdo con lo que disponen los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra dicha resolución podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante la concejala de hacienda, en el término de un mes a contar desde el día siguiente de la notificación, o bien directamente recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Jerez de la Frontera, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

13. Medios de notificación o publicación

Las notificaciones se practicarán en el lugar y por el medio que el solicitante haga constar a tal efecto en la solicitud, teniendo en cuenta lo establecido a estos efectos en el artículo 41 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

ANEXO I SOLICITUD

D./Dña. _____

Con D.N.I. _____ nº _____, y domicilio en Bornos (Cádiz)

c/ _____ nº _____ CP: _____

Tfno. _____ Correo electrónico _____

Como representante de la agrupación/carroza _____

EXPONE

Que según las Bases Reguladoras y Convocatoria de Subvenciones a Agrupaciones y carrozas de Carnaval de Bornos para el año _____, aprobadas por decreto de alcaldía del Excmo. Ayuntamiento de Bornos, y estimando que la Entidad a la que represento reúne todos los requisitos exigidos,

SOLICITA

-SUBVENCIÓN CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO _____ por importe de: _____ €.

El/la abajo firmante acepta las condiciones establecidas en dichas Bases Reguladoras y Convocatoria, y declara que son ciertos todos los datos consignados en esta solicitud y documentación adjunta.

El/la abajo firmante declara que SI ___ NO ___ ha obtenido otra subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales. En su caso, por importe de _____

Así mismo, se compromete a comunicar a este Ayuntamiento la percepción de percepción de cualquiera de las ayudas indicada en el párrafo anterior.

Información de Avisos y Notificaciones

Deseo ser notificado/a de forma telemática.

Deseo ser notificado/a por correo certificado al domicilio antes indicado.

*Nota: Según el artículo 14 de la Ley 39/2015, están obligados a relacionarse electrónicamente:

a) Las personas jurídicas.

b) Las entidades sin personalidad jurídica.

c) Quienes ejerzan una actividad profesional para la que se requiera colegiación obligatoria, en ejercicio de dicha actividad profesional.

d) Quienes representen a un interesado que esté obligado a relacionarse electrónicamente.

e) Los empleados de las Administraciones Públicas para los trámites y actuaciones que realicen con ellas por razón de su condición de empleado público.

Protección de datos de carácter personal.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se le facilita la siguiente información básica sobre Protección de Datos:

Responsable del tratamiento: el Excelentísimo Ayuntamiento de Bornos

Finalidad: Solicitud de Subvención

Legitimación: El tratamiento de los datos queda legitimado por el consentimiento que el interesado otorga a través de esta solicitud para el cumplimiento una obligación legal aplicable al el Excelentísimo Ayuntamiento de Bornos

Destinatarios: No se cederán datos a terceros, salvo obligación legal.

Derechos: Tiene derecho a acceder, rectificar, suprimir los datos, así como ejercer el derecho a la limitación del tratamiento y la portabilidad de los datos al domicilio del responsable arriba indicado, de oposición a su tratamiento, derecho a retirar el consentimiento prestado y derecho a reclamar ante la Autoridad de Control.

Conservación: Los datos serán conservados durante el tiempo que sea necesario para garantizar la finalidad por la que han sido recogidos.

Bornos, 22 de enero de 2025. La 2ª. Teniente de Alcalde. Laura Barrios

Garrido

Nº 9.591

AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA

ANUNCIO

EXPOSICIÓN APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO GENERAL 2025

En Sesión Extraordinaria celebrada por este Excmo. Ayuntamiento el 13 de diciembre de 2024, se aprobó el Presupuesto General para el 2025 y habiendo sido publicado en el B.O.P. nº 247, de fecha 26 de diciembre de 2024, Anuncio de la aprobación inicial a efectos de reclamaciones, reparos u observaciones durante el plazo de quince días hábiles, y transcurrido el cual sin que se haya presentado ninguna, a tenor de lo dispuesto en el artículo 169 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se considera definitivamente aprobado, insertándose a continuación el Resumen por Capítulos del mismo y Plantilla de Personal.

Publíquese igualmente en la página web municipal

Paterna de Rivera, a 22 de enero de 2025. EL ALCALDE-PRESIDENTE.

Fdo.: ANDRÉS CLAVIJO ORTIZ.

EJERCICIO ECONÓMICO 2025

RESUMEN

ESTADO DE GASTOS		
RESUMEN POR CAPITULOS		
Capítulo	Denominación	Importe
	1. OPERACIONES NO FINANCIERAS	
	1.1 OPERACIONES CORRIENTES	
1	Gastos de personal	2.665.000,00
2	Gtos.bienes corrientes y servicios	1.217.000,00
3	Gastos financieros	76.000,00
4	Transferencias corrientes	455.000,00
	1.2 OPERACIONES DE CAPITAL	
6	Inversiones reales	21.000,00
7	Transferencias de capital	0,00
	2. OPERACIONES FINANCIERAS	
8	Activos financieros	15.000,00
9	Pasivos financieros	783.000,00
	TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	5.232.000,00
ESTADO DE INGRESOS		
RESUMEN POR CAPITULOS		
Capítulos	Denominación	Importe
	1. OPERACIONES NO FINANCIERAS	
	1.1 OPERACIONES CORRIENTES	
1	Impuestos directos	1.311.000,00
2	Impuestos indirectos	25.000,00
3	Tasas y otros ingresos	640.000,00
4	Transferencias corrientes	3.050.000,00
5	Ingresos patrimoniales	98.000,00

Capítulos	Denominación	Importe
	1. OPERACIONES NO FINANCIERAS	
	1.2 OPERACIONES DE CAPITAL	
6	Enajenación de Inversiones	0,00
7	Transferencias de capital	93.000,00
	2. OPERACIONES FINANCIERAS	
8	Activos financieros	15.000,00
9	Pasivos financieros	0,00
	TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS	5.232.000,00

PLANTILLA DE PERSONAL

PERSONAL FUNCIONARIO.

1.- Habilitación Nacional.

Denominación del puesto	Grupo de titulación	Número	Escala	Subescala
SECRETARÍA-INTERVENCIÓN	A1	1	Habilitación Nacional	Secretaría

2.- Administración General.

Denominación del puesto	Grupo de titulación	Número	Escala	Subescala
TÉCNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL	A1	1	Administración General	Técnica
OFICIAL DE TESORERÍA	C1	1	Administración General	Administrativa
JEFE DE NEGOCIADO SECRETARÍA	C1	1	Administración General	Administrativa
JEFE DE NEGOCIADO TESORERÍA	C1	1	Administración General	Administrativa
ADMINISTRATIVOS	C1	6	Administración General	Administrativa

3.- Administración Especial.

3.1 Técnica auxiliar.

Denominación del puesto	Grupo de titulación	Número	Escala	Subescala
OFICIAL 1ª VÍAS Y OBRAS	C2	1	Administración especial	Auxiliar
OFICIAL VÍAS Y OBRAS	C2	1	Administración especial	Auxiliar
OFICIAL VÍAS Y OBRAS	C2	1	Administración especial	Auxiliar
BIBLIOTECARIO	C2	1	Administración especial	Auxiliar

3.4 SUBESCALA SERVICIOS ESPECIALES

Denominación del puesto	Grupo de titulación	Número	Escala	Subescala
JEFE POLICÍA LOCAL	C1	1	Administración especial	Auxiliar
POLICÍA LOCAL	C1	8	Administración especial	Auxiliar

PERSONAL LABORAL.

1. Administración General.

Denominación del puesto	Grupo de titulación	Número	Escala	Subescala
TÉCNICO DE CULTURA	C1	1	Administración General	Administrativa

2.- Administración Especial.

Denominación del puesto	Grupo de titulación	Número	Escala	Subescala
TRABAJADOR SOCIAL	A2	1	Administración especial	Técnica

2.3 Técnica auxiliar.

Denominación del puesto	Grupo de titulación	Número	Escala	Subescala
CONSERJE/A COORD. LIMPIEZA COLEGIO PRIMARIA	AP	1	Administración especial	Auxiliar
CONDUCTOR/A SERVICIOS MÚLTIPLES/VÍAS Y OBRAS/VEHÍCULOS OFICIALES	C2	1	Administración especial	Auxiliar
OFICIAL/A ELECTRICISTA	C2	1	Administración especial	Auxiliar

Denominación del puesto	Grupo de titulación	Número	Escala	Subescala
PEÓN/A LIMPIEZA/PERSONAL LIMPIEZA DE EDIFICIOS MUNICIPALES/LIMPIADOR/A	AP	2	Administración especial	Auxiliar
MONITOR/A DEPORTIVO	C2	1	Administración especial	Auxiliar
CONSERJE/A/PEÓN/A/GUARDA POLIDEPORTIVO	AP	1	Administración especial	Auxiliar
ALBAÑIL/OFCIAL/A DE 1ª	C2	2	Administración especial	Auxiliar
CONSERJE/A COLEGIO INFANTIL	AP	1	Administración especial	Auxiliar
SUBALTERNA/O	AP	1	Administración especial	Auxiliar
ORDENANZA-CONDUCTOR/A	AP	1	Administración especial	Auxiliar
MANTENIMIENTO CAMPO DE FÚTBOL	AP	1	Administración especial	Auxiliar
AUX. DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO/AUX. DE HOGAR	C2	7	Administración especial	Auxiliar
MONITOR/A EDUCADOR/A DE LUDOTECA	C2	1	Administración especial	Auxiliar
DINAMIZADOR/A CENTRO/PROGRAMA GUADALINFO	C1	1	Administración especial	Auxiliar
LIMPIADOR/A DE COLEGIOS	AP	6	Administración especial	Auxiliar
MONITOR/A DE PROGRAMA MAYORES ACTIVOS	C1	1	Administración especial	Auxiliar
CONDUCTOR/A DE CAMIÓN DE RSU	C2	2	Administración especial	Auxiliar
PEÓN/A DE LIMPIEZA/PEÓN/A LIMPIADOR/A	AP	7	Administración especial	Auxiliar
PEÓN/A MECÁNICO/A REPARACIÓN DE VEHÍCULOS Y CAMIÓN DE RSU	AP	1	Administración especial	Auxiliar
PEÓN/A CONDUCTOR/A DE CAMIÓN DE RSU	AP	1	Administración especial	Auxiliar
PEÓN/A OBRAS PÚBLICAS/VÍAS Y OBRAS	AP	1	Administración especial	Auxiliar
PEÓN/A JARDINERÍA	AP	1	Administración especial	Auxiliar

Nº 9.705

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS
ANUNCIO

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN POR EL SISTEMA DE OPOSICIÓN LIBRE DE UNA PLAZA DE TÉCNICO SUPERIOR EN MEDIO NATURAL Y CALIDAD AMBIENTAL PERTENECIENTE A LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DE ESTE AYUNTAMIENTO.

PRIMERA. OBJETO DE LA CONVOCATORIA Y LEGISLACIÓN APLICABLE

1.1. Objeto. Es objeto de la presente convocatoria la provisión en propiedad por el procedimiento de oposición libre de una plaza vacante en la plantilla de personal funcionario, perteneciente a la Oferta de Empleo Público de 2023.

Número de vacantes:	1
Denominación:	Técnico superior en medio natural y calidad ambiental.
Escala:	Administración Especial.
Subescala:	Técnica
Grupo/Subgrupo:	A/ A1
Puesto de Trabajo nº 33 de la RPT:	Técnico Base.
Sistema de selección:	Oposición Libre.
Titulación exigida:	Licenciatura en Biología, Ciencias Ambientales, Ciencias del Mar o título de Grado correspondiente.

1.2. El procedimiento selectivo de aspirantes se realizará mediante el sistema de oposición libre, se regirá por las normas contenidas en las presentes bases y textos normativos que le sean de aplicación y se desarrollará de acuerdo con los principios de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, mérito, capacidad, transparencia y publicidad.

Las presentes bases tendrán en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1.3. Las personas que resulten nombradas para estas plazas quedarán sujetas al Régimen General de Incompatibilidades establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades de funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas.

Ejercerán las funciones propias del puesto de trabajo al que resulten adscrito, recogidas en la Estructura Organizativa y Relación de Puestos de Trabajo de esta Administración municipal, así como realizar aquellas otras tareas afines al puesto y que le sean encomendadas, o resulten necesarias por razones del servicio, particularmente aquellas que se deriven de los conocimientos o experiencias exigidos en las pruebas de asignación al puesto, o los adquiridos en cursos de perfeccionamiento en los que haya participado en razón del puesto de trabajo.

1.4. Legislación aplicable. Al presente proceso de selección le será de aplicación el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, demás normativa de aplicación vigente y las propias bases.

1.5. Con objeto de evitar que la utilización de modos de expresión no sexista ocasione una dificultad perturbadora añadida a la lectura y comprensión del presente texto, se hace constar expresamente que cualquier término genérico referente a personas, como opositor, aspirante, funcionario, etc., debe entenderse en sentido comprensivo de ambos sexos.

SEGUNDA. REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

Para tomar parte en estas pruebas selectivas será necesario reunir, en la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de instancias, los siguientes requisitos:

a) Tener nacionalidad española sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

b) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso de personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente, ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Estar en posesión o en condiciones de obtener un título universitario de Licenciado en Biología, Ciencias Ambientales o Ciencias del Mar o título de Grado correspondiente. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación. En el caso de equivalencia, la misma deberá ser reconocida como tal por la administración competente en cada caso concreto y debidamente acreditada en tal sentido por el aspirante.

TERCERA. FORMAY PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

3.1. En el plazo de veinte días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) del anuncio de la presente convocatoria, quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas deberán hacerlo constar en instancia-modelo que figura como Anexo II de estas bases, dirigida a la Alcaldía de este Ayuntamiento, manifestando que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la base segunda de la presente convocatoria, acompañando la siguiente documentación:

-Fotocopia del Documento Nacional de Identidad.

-Fotocopia de la titulación requerida de conformidad con el apartado e) de la base segunda.

- Escrito firmado de aceptación del tratamiento de datos personales.

La instancia-modelo le será facilitada gratuitamente en el Departamento de Personal del excelentísimo Ayuntamiento, o podrá descargarse de la página web municipal (<http://www.algeciras.es>).

Los aspirantes que opten a ingresar en la plaza objeto de esta convocatoria deberán poseer al día de finalización del plazo de presentación de solicitudes, y mantener hasta el momento de toma de posesión como funcionario de carrera, los requisitos enumerados en la citada base segunda.

3.2. Las solicitudes se presentarán, con carácter preferente, en la sede electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Algeciras (<https://sede.algeciras.es>), sin perjuicio de su presentación a través de cualquiera de las formas contempladas en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las solicitudes presentadas a través de las Oficinas de Correos deberán ir en sobre abierto para ser fechadas y selladas por el empleado de dicho organismo antes de ser certificadas.

La no presentación en tiempo y forma de la solicitud supondrá la exclusión del aspirante.

3.3. Los aspirantes con discapacidad en grado igual o superior al 33%, podrán pedir junto al modelo oficial de solicitud, las adaptaciones y los ajustes razonables de tiempo y medios de las pruebas del proceso selectivo, a fin de asegurar su participación en condiciones de igualdad. De solicitar dicha adaptación, deberán adjuntar el Dictamen Técnico Facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de discapacidad, acreditando de forma fehaciente las deficiencias permanentes que han dado origen al grado de discapacidad reconocido, a efectos de que el órgano de selección pueda valorar la procedencia o no de la concesión de la adaptación solicitada. Todo ello de conformidad con la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio (BOE 13 de junio de 2006).

CUARTA.- PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

La presentación de la solicitud para participar en el presente proceso selectivo implicará, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el consentimiento para su inclusión en un fichero automatizado cuyos datos serán tratados para fines exclusivamente relacionados con la gestión de las competencias ejercidas por el Servicio de Selección. Ello implica la autorización para la publicación de los nombres y calificaciones obtenidas por las personas aspirantes en el presente proceso selectivo.

No obstante, en cualquier momento las personas interesadas podrán ejercitar el derecho de acceso, rectificación o supresión mediante escrito dirigido a la Unidad de Personal sito en la Calle San Antonio número 10, Código Postal 11201, Algeciras (Cádiz), de conformidad con lo establecido en citada Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre y las normas que la desarrollan.

QUINTA. ADMISIÓN DE CANDIDATOS. NOTIFICACIONES Y PLAZOS

5.1. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el Alcalde-Presidente dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos en su caso. En dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, se indicará la causa de la exclusión, concediéndose un plazo de diez días hábiles para la presentación de reclamaciones y subsanación de errores por los interesados legítimos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 39/2015.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no presentaran subsanación, quedarán definitivamente excluidos de la convocatoria.

5.2. Transcurrido dicho plazo, el Alcalde dictará resolución aprobando la lista definitiva de admitidos y excluidos.

Se publicará anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz junto con la composición del Tribunal, así como lugar, fecha y hora de realización del primer ejercicio, si ello fuera posible.

En el caso de no publicarse la fecha prevista de realización del primer ejercicio junto con el listado definitivo de admitidos y excluidos, esta se publicará en el Tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento, con al menos diez días naturales de antelación a la realización del mismo.

5.3. Las sucesivas comunicaciones y notificaciones derivadas de la convocatoria, se publicarán en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento de Algeciras, así como, a efectos meramente informativos, en el apartado de ofertas de empleo público de la página web del Ayuntamiento de Algeciras <http://www.algeciras.es>

5.4. El Tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento será determinante a efectos de cómputo de plazos.

5.5. Asimismo, la presente convocatoria podrá seguirse en cuanto al desarrollo de sus distintas fases, y a efectos meramente informativos, a través del apartado de ofertas de empleo público de la página web municipal (<http://www.algeciras.es>).

5.6. Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición de la persona interesada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común de las administraciones Públicas.

Contra la resolución de la Alcaldía aprobatoria de la lista definitiva, que agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo en el plazo de dos meses, contado a partir del día siguiente a su publicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa. Igualmente, con carácter previo y potestativo, se podrá interponer recurso de reposición ante el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación, según lo dispuesto en los artículos 123 y siguientes de la Ley de Procedimiento Administrativo Común de las administraciones Públicas, sin perjuicio de formular las reclamaciones que estimen pertinentes.

SEXTA. TRIBUNAL CALIFICADOR

6.1. El Tribunal calificador de las pruebas (ejercicios) de la oposición, que se clasifica en la Categoría primera del Anexo IV del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, se ajustará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, en su composición a la paridad entre hombres y mujeres, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 53 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6.2. El Tribunal Calificador estará integrado por un Presidente y tres Vocales, a designar por la persona titular de la Alcaldía. Actuará como Secretario el de la Corporación o funcionario en quien delegue, debiendo designarse el mismo número de suplentes.

No podrán formar parte del Tribunal, el personal de elección o designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual.

La pertenencia al Tribunal será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Los miembros del Tribunal observarán la confidencialidad y el sigilo profesional en todo lo referente a las cuestiones tratadas en sus reuniones.

El Tribunal actuará de acuerdo con los principios de objetividad, imparcialidad, agilidad y eficacia y velará conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

El Tribunal podrá disponer de la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas, que le prestarán su colaboración exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas, con voz y sin voto.

6.3. Todos los Vocales deberán poseer un nivel de titulación o especialización igual o superior al exigido para el ingreso en la plaza convocada.

6.4. Cuando concorra en los miembros del Tribunal alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, éstos se abstendrán de intervenir y notificarán esta circunstancia a la Alcaldía; asimismo, los aspirantes podrán recusarlos en la forma prevista en el artículo 24 de la citada ley.

6.5. Para la válida actuación del Tribunal se requerirá la presencia del Presidente y Secretario o, en su caso, de quienes le suplan y de la mitad, al menos, de sus miembros.

Los acuerdos serán adoptados por mayoría de los votos de los presentes. Todos los miembros del Tribunal tendrán voz y voto, incluido el Secretario.

El Tribunal continuará constituido hasta tanto se resuelvan las reclamaciones planteadas o las dudas que pueda suscitar el procedimiento selectivo.

6.6. El Tribunal actuará con plena autonomía funcional, velando por la legalidad del procedimiento y garantizando su objetividad, adoptando los acuerdos necesarios para el buen orden en el desarrollo de esta convocatoria.

Será competente para aplicar e interpretar todas las cuestiones derivadas de la aplicación de estas bases, así como para determinar la forma de actuación en los casos no previstos.

6.7. El Tribunal adoptará las medidas oportunas que permitan a los aspirantes con discapacidad, que así lo hubieran indicado en la solicitud, poder participar en las pruebas del proceso selectivo en igualdad de condiciones que el resto de los participantes.

6.8. Las resoluciones del Tribunal Calificador vinculan a la Administración municipal, aunque esta, en su caso, pueda proceder a su revisión conforme a lo previsto en los artículos 106 y siguientes de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso habrán de practicarse de nuevo las pruebas o trámite afectados por las irregularidades.

6.9. La composición nominal del Tribunal calificador que juzgue las pruebas selectivas será publicada en la página web municipal y Boletín Oficial de la provincia de Cádiz, simultáneamente con el anuncio en que se haga pública la lista definitiva de admitidos y excluidos.

6.10. A efectos de comunicación y demás incidencias, el Tribunal tendrá su sede en la Casa Consistorial del Ayuntamiento, situado en la Calle Alfonso XI nº 12, 11201, de la Ciudad de Algeciras (Cádiz).

SEPTIMA. COMIENZO Y DESARROLLO DE LOS EJERCICIOS

En la misma resolución que aprueba la lista definitiva de admitidos y excluidos, se indicará hora y día de comienzo de las pruebas y el lugar de celebración de las mismas, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia. Los sucesivos anuncios para la celebración de las restantes pruebas se harán públicos en Tablón de Anuncios Electrónico de la Sede Electrónica de este Ayuntamiento con doce horas de antelación del comienzo de las mismas, si se trata del mismo ejercicio, o de cuarenta y ocho horas si se trata de un nuevo ejercicio.

El proceso de realización de los ejercicios tendrá una duración máxima de 9 meses, a partir del día siguiente a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de cinco días hábiles y máximo de cuarenta y cinco días hábiles.

En cualquier momento del proceso selectivo, si los tribunales tuvieran conocimiento de que alguno de los aspirantes no posee la totalidad de los requisitos exigidos por la convocatoria, previa audiencia del interesado, deberá proponer su exclusión y dar cuenta al órgano competente.

Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio, en llamamiento único. Salvo casos de fuerza mayor, invocados con anterioridad, debidamente justificados y apreciados por el Tribunal con absoluta libertad de criterio, la ausencia de un aspirante a cualquiera de los ejercicios en el momento de ser llamado, determinará automáticamente el decaimiento de su derecho a participar en el mismo ejercicio y en los sucesivos, quedando excluidos en consecuencia del procedimiento selectivo.

OCTAVA. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN. OPOSICIÓN LIBRE

8.1. El procedimiento de selección de los aspirantes será el de oposición libre, que constará de dos ejercicios, uno teórico y otro práctico, de carácter obligatorio, siendo eliminatorios cada uno de ellos.

-Primer Ejercicio.- Conocimientos. Examen teórico: Consistirá en contestar en un plazo máximo de dos horas, un cuestionario de 100 preguntas y 10 de reserva, con respuestas alternativas, aprobadas por el Tribunal momentos antes de su realización, para las materias de las que figuren en el temario aprobado junto a las bases (Anexo I), y cuyo contenido deberá entenderse referido al de la normativa vigente. Se tendrá en cuenta la valoración de las preguntas de reserva en el caso de anulación legal de alguna o algunas de las 100 preguntas, que se sustituirán en el orden establecido.

La puntuación a otorgar por la realización de este ejercicio será de 0 a 10 puntos, debiendo los aspirantes alcanzar como mínimo 5 puntos para superarlo.

El Tribunal, en el ejercicio de sus competencias, podrá, en caso de que tras la calificación de la prueba de conocimientos no exista un número suficiente de opositores con una puntuación igual o superior a 5 puntos, que garanticen una eficaz selección, bajar la nota de corte de los 5 puntos iniciales.

Las preguntas formuladas se ajustarán al temario y al nivel de la convocatoria respectiva, debiendo ser claras en su formulación. De las respuestas alternativas ofrecidas, solamente una podrá ser considerada válida.

El Tribunal, antes de la realización del ejercicio tipo test, deberá informar a los aspirantes si las respuestas no contestadas, las erróneas y/o las respuestas incorrectamente cumplimentadas (respuestas múltiples, tachaduras, etc.) serán penalizadas en la calificación del ejercicio, debiendo cuantificar la incidencia de dicha penalización sobre el número de respuestas correctas o sobre su valor, considerando en el caso de fracciones, la reducción proporcional.

La puntuación obtenida por cada aspirante se corresponderá con el número de respuestas netas acertadas, esto es, una vez hecha la deducción de las no acertadas, de las dejadas sin contestar y/o de las incorrectamente cumplimentadas, según los criterios de penalización indicados por el Tribunal.

El Tribunal adoptará acuerdo haciendo pública la plantilla con las respuestas correctas y los interesados podrán formular en el plazo de tres días hábiles las alegaciones sobre el cuestionario que estimen oportunas, considerándose definitivamente el acuerdo de resolución sobre las mismas que adopte el Tribunal.

-Segundo Ejercicio.- Conocimientos. Examen Práctico: Consistirá en la realización de una prueba práctica de los cometidos y tareas de la plaza, relacionadas con el temario, aprobada por el tribunal momentos antes de su realización y en un tiempo máximo de dos horas. Se calificará de 0 a 10 puntos. Los aspirantes deberán alcanzar, al menos, 5 puntos para superar este ejercicio, quedando excluidos de la convocatoria los candidatos que no obtengan dicha puntuación mínima.

Se valorará la capacidad de análisis y la aplicación razonada de los conocimientos teóricos a la resolución de los problemas planteados.

En el caso de textos escritos, como criterios generales de valoración, serán tenidos en cuenta, en orden de mayor a menor importancia, los siguientes:

- Grado de conocimiento de las materias propias del temario y adecuación al marco normativo vigente.
- Adecuado desarrollo de los contenidos y correcta estructuración de los mismos.
- Capacidad de interrelación en los temas desarrollados y las respuestas a las cuestiones planteadas.
- Capacidad de síntesis en los temas desarrollados y las respuestas a las cuestiones planteadas.
- Uso correcto del vocabulario específico y actualizado.
- Adecuada expresión escrita y corrección ortográfica y gramatical.
- Grado de calidad en la presentación del ejercicio, que habrá de ser legible, claro, ordenado y coherente, de forma que sea posible la lectura sin necesidad de recurrir a deducciones sobre lo escrito.

El tribunal, antes de la realización del ejercicio práctico, deberá informar a los aspirantes de las instrucciones a seguir para su desarrollo, así como de las puntuaciones y criterios de valoración.

8.2. La calificación final de los aspirantes vendrá determinada por la suma de las calificaciones obtenidas en cada uno de los ejercicios.

8.3. La actuación de los aspirantes se iniciará por orden alfabético conforme al resultado del sorteo público que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado, que es la letra "V", en el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por esta letra, el orden de actuación se iniciará por la letra "W", y así sucesivamente.

8.4. Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en único llamamiento, siendo excluidos del proceso selectivo quienes no comparezcan al mismo. A efectos de identificación, los aspirantes acudirán a las pruebas provistos de DNI o, en su defecto, del pasaporte, permiso de conducción o documento público que acredite fehacientemente su identidad. La no presentación a cualquiera de los ejercicios en el momento de ser llamados comporta que decaiga automáticamente en su derecho a participar en el ejercicio de que se trate y en los sucesivos y, en consecuencia, quedará excluido el proceso selectivo.

8.5. Embarazo de riesgo o parto: Si alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo a causa de una situación debidamente acreditada de embarazo de riesgo o parto, su situación quedará condicionada a la finalización del proceso y a la superación de las fases que hayan quedado aplazadas. La realización de estas pruebas no podrá conllevar una demora que menoscabe el derecho del resto de los aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el Tribunal. En todo caso, la realización de las citadas pruebas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que hayan superado el proceso selectivo.

8.6. El Tribunal podrá requerir en cualquier momento a los aspirantes para que acrediten su identidad.

8.7. Las referencias contenidas en el temario (Anexo I) a disposiciones normativas concretas se entienden referidas a las vigentes en la fecha de realización de los ejercicios.

8.8. El primer ejercicio de la oposición se celebrará en un plazo máximo de cinco meses, contados a partir de la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de Estado, sin perjuicio de que pueda acordarse la ampliación de dicho plazo.

NOVENA.-PROPUESTA DE SELECCIÓN Y PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS

9.1. Concluidas las pruebas, el Tribunal publicará en Tablón de Anuncios Electrónico (Sede Electrónica de este Ayuntamiento) la relación de aprobados por orden de puntuación, proponiendo para su nombramiento a tantos aspirantes como plazas convocadas, y elevará dicha relación al Órgano Municipal competente.

El orden de colocación de los aspirantes en la lista definitiva de aprobados se establecerá de mayor a menor puntuación.

En el caso de que al proceder a la ordenación de los aspirantes se produjesen empates, éstos se resolverán atendiendo al siguiente criterio: Mayor puntuación en el ejercicio práctico. En caso de persistir el empate se decidirá por sorteo público.

Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho.

9.2. Los aspirantes propuestos por el Tribunal deberán someterse a reconocimiento médico, que tendrá por objeto comprobar que el aspirante no padece

enfermedad ni impedimento físico o psíquico que impida el normal desempeño de las tareas de la plaza.

El Servicio de Prevención y Salud de este Ayuntamiento, al llevar a cabo el reconocimiento médico, tendrá las siguientes funciones:

- Marcar los tipos de exploración médica que estime conveniente.
- Solicitar los informes complementarios que estime pertinentes.
- Elevar al Tribunal Calificador los resultados en forma de "apto" o "no apto".
- Informar al interesado, previa petición por escrito suscrita por el aspirante y presentada a través del Registro General, de su causa de exclusión, salvo si existiese enfermedad aguda susceptible de tratamiento, que se informaría al mismo directamente o a su médico de cabecera.

En ningún caso se publicarán listas de "no aptos" por motivos de exclusión médica en los tablones de anuncios.

El aspirante cuyo resultado del reconocimiento médico fuese "no apto", no podrá ser nombrado empleado público. La Alcaldía resolverá al respecto, previa audiencia al interesado.

9.3. Los aspirantes propuestos deberán aportar la siguiente documentación exigida al Departamento de Personal de este Excmo. Ayuntamiento, en el plazo de veinte días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de la lista de aprobados en el Tablón de Anuncios Electrónico de este Ayuntamiento.

- Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad.
- Copia autenticada o fotocopia (acompañada de original para su compulsada) del título académico exigido, o justificantes de haber abonado los derechos para su expedición.
- Declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- Declaración jurada del interesado/a de no venir desempeñando ningún puesto o actividad que resulte incompatible, según lo establecido en el artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- Una fotografía tamaño carnet.

9.4. Conforme a lo dispuesto en el artículo 23 del R.D. 364/1995, del Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado, quién dentro del plazo indicado, y salvo caso de fuerza mayor, no presentase su documentación o no reuniera los requisitos exigidos, no podrá ser nombrado y quedará anulada todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera podido incurrir por falsedad en la instancia por solicitar la admisión a las pruebas selectivas.

DECIMA. -NOMBRAMIENTO Y TOMA DE POSESIÓN.

10.1. Una vez presentada la documentación, el Órgano Municipal competente, nombrará funcionarios en propiedad a los candidatos seleccionados, debiendo tomar posesión de sus cargos, en el plazo de treinta días naturales, a contar del siguiente en que se les notifique el nombramiento. Quien, sin causa justificada, no tomara posesión en el plazo indicado, perderá todos los derechos derivados de las pruebas selectivas y del nombramiento conferido.

10.2. Para la toma de posesión, los interesados comparecerán en el Ayuntamiento el día y la hora que a tal fin se les comunique, en cuyo momento y como requisito deberán prestar el juramento o promesa que prescribe la legislación vigente.

10.3. Quienes sin causa justificada no acudan a la toma de posesión, salvo causa de fuerza mayor, en el día y la hora que a tal fin se señale, se entenderá que renuncian a todos los derechos derivados de la convocatoria y del subsiguiente nombramiento.

10.4. A fin de asegurar la cobertura de las plazas, cuando se produzca renuncia expresa de algún candidato propuesto con antelación a su nombramiento o toma de posesión, el Sr. Alcalde podrá requerir al Tribunal relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

DECIMOPRIMERA. -INCIDENCIAS.

El Tribunal calificador queda facultado para resolver las dudas e incidencias que se presenten y adoptar los acuerdos necesarios para el correcto desarrollo de los procesos selectivos.

DECIMOSEGUNDA. - ALEGACIONES

Sin perjuicio de los recursos que puedan resultar procedentes contra los actos de selección, los interesados podrán formular alegaciones ante el Tribunal en el plazo de 3 días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación en el Tablón de Anuncios Electrónico de este Ayuntamiento, de cualquier decisión o acuerdo que les afecte, incluidas las calificaciones otorgadas, adquiriendo la resolución adoptada carácter definitivo.

En la misma alegación los interesados podrán solicitar revisión presencial ante el Tribunal para la puesta de manifiesto de sus calificaciones, al objeto de conocer con precisión los aciertos y errores, en aras de que les pueda servir a los mismos de guía para futuras convocatorias a las que concurran, contribuyendo asimismo a la mejora de su formación.

En el caso de formularse la alegación a través de algún medio distinto al de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Algeciras, deberá comunicarse tal extremo antes de la finalización del plazo de tres días mediante correo electrónico a la dirección selecciondepersonal@algeciras.es

Contra dicha resolución definitiva los interesados podrán interponer recurso de alzada en el plazo de un mes ante el Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente. Dicho recurso podrá plantearse directamente ante el Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente en el plazo señalado, sin necesidad de reclamación previa ante el Tribunal.

DECIMOTERCERA. - TRANSPARENCIA DEL PROCESO SELECTIVO

Quienes participen en el proceso selectivo podrán tener acceso a la información pública generada en el expediente administrativo de dicho proceso, siempre en los términos y condiciones establecidos por la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno; por Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

DECIMOCUARTA. - BASE FINAL.

Contra la presente convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición en el plazo de un mes desde su publicación o bien recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde su publicación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, significándose, que en caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo.

Contra cuantos actos administrativos definitivos se deriven de estas bases podrán ser interpuestos por las personas interesadas los oportunos recursos en los casos y en la forma establecida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

ANEXO I

Bloque I. Materias Comunes

- La Constitución Española de 1978: Antecedentes, principios generales, características y estructura.
- Derechos y deberes fundamentales de los españoles. Garantías y suspensión de los derechos y libertades. El Defensor del Pueblo.
- Organización territorial del Estado. Los Estatutos de Autonomía: su significado. Especial referencia al Estatuto de Autonomía de Andalucía.
- La Administración Pública en la Constitución. La regulación de la Administración en la Ley 40/2015, de 1 de Octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público: Disposiciones generales, principios generales y principios de intervención. Especial mención al funcionamiento electrónico del sector público.
- Fuente del Derecho Administrativo. La Ley. Clases de Leyes. Disposiciones del Ejecutivo con rango de Ley. El Reglamento y otras disposiciones de carácter general.
- Los derechos del ciudadano ante la Administración Pública. Consideración especial del interesado. Colaboración y participación de los ciudadanos en la Administración, con especial referencia a la Administración Local.
- El acto administrativo: Concepto y clases de actos administrativos. Elementos del acto administrativo. Eficacia y validez de los actos administrativos.
- El procedimiento administrativo: Concepto, naturaleza y caracterización. Procedimiento Administrativo común y su alcance: ordenación, instrucción y finalización. La obligación de resolver. El silencio administrativo.
- La responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas. Evolución histórica y situación actual. Procedimiento de responsabilidad patrimonial. La acción de responsabilidad.
- Régimen Local Español. Principios Constitucionales y regulación jurídica. Clases de Entidades Locales.
- Organización y competencias municipales.
- Ordenanzas y Reglamentos de las Entidades Locales: Clases. Procedimiento de elaboración y aprobación.
- El servicio público local: Concepto. Formas de gestión directa e indirecta.
- Los órganos colegiados locales: Convocatoria, orden del día y requisitos de constitución. Funcionamiento. Actas y certificados de acuerdos.
- Personal al servicio de la Entidad Local. Los funcionarios públicos. Clases. Selección. Situaciones administrativas. Provisión de Puestos de Trabajo. El personal laboral: Tipología y Selección.
- Derechos y deberes del personal al servicio de los Entes Locales. Responsabilidad. Régimen disciplinario.
- Los contratos de la Administración: objeto y finalidad. Ámbito subjetivo de aplicación. Calificación de los contratos. El órgano de contratación. Capacidad y solvencia del empresario. Régimen de invalidez. Preparación de contratos por las Administraciones Públicas. Adjudicación de los contratos. Ejecución, modificación y extinción de los contratos.
- El Presupuesto de las Entidades Locales. Elaboración y Aprobación. Ejecución Presupuestaria. Control y Fiscalización.
- La potestad sancionadora: Concepto y significado. Principios del ejercicio de la potestad sancionadora. El procedimiento sancionador y sus garantías. Medidas sancionadoras administrativas.
- La Unión Europea: origen y evolución. El proceso de integración de España. Instituciones y Organismos de la Unión Europea: composición, funcionamiento y competencias. La Unión económica y monetaria.
- Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Definiciones. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. Principios de la acción preventiva.
- La protección de datos de carácter personal. Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal: Disposiciones generales. Principios. Los derechos de las personas. Los ficheros de titularidad pública. La protección de datos y el acceso a la información en la normativa sobre transparencia administrativa.
- La legislación estatal y andaluza sobre Igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género. La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.
- La centralidad del ciudadano. Participación Ciudadana. La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. El

Consejo de Transparencia y Buen Gobierno. La Oficina de Transparencia y Acceso a la Información (OTAI): Funciones. El Portal de Transparencia. Las Unidades de Información y Transparencia (UITS): Funciones.

25. La transparencia y el acceso a la información en las Comunidades Autónomas y Entidades Locales. Regulación en la Comunidad Autónoma de Andalucía: El Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía. Gobierno Abierto.

26. Actividad subvencional de las Administraciones Públicas: tipos de subvenciones. Procedimientos de concesión y gestión de las subvenciones. Reintegro de subvenciones. Control financiero. Infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones.

Bloque II. Materias específicas

1. El Medio Ambiente. Problemas globales. El desarrollo sostenible. La sostenibilidad ambiental. Planificación y Programación sostenibles. Medio Ambiente y Sociedad. Ecología: conceptos fundamentales.

2. La Administración Ambiental en Europa, España, Andalucía y Administración local. Competencias. Servicios públicos.

3. La toma de datos en los análisis del medio ambiente. Cartografía aplicada al medio ambiente. Usos y aplicaciones de la cartografía ambiental. Sensores remotos: fotografía aérea, teledetección. Sistemas de Información Ambiental. Trabajos de campo. Diseño y ejecución de campañas de muestreo. Representación gráfica de la información ambiental. Técnicas analíticas multivariantes. Técnicas de análisis espacial y temporal.

4. Análisis del Medio Físico. El Inventario del Medio. La elección de variables. Criterios para la elección. Variables del medio abiótico. Variables del medio biótico. Variables del medio socioeconómico. La planificación física.

5. Acceso a la información y a la participación en materia de medio ambiente. Participación pública en materia de medio ambiente. El Consejo Andaluz de Medio Ambiente. El Consejo Andaluz de Biodiversidad. Acceso a la información ambiental. Participación pública en espacios naturales protegidos. Órganos colegiados: Juntas Rectoras y Patronatos.

6. La Red de Información Ambiental de Andalucía. Objetivos. Cometidos. Estructura y funcionamiento. Participación pública en materia de medio ambiente. Acceso a la información ambiental. Normativa.

7. Regeneración de aéreas degradadas y suelos contaminados. Normativa y Competencias. Causas de degradación. Técnicas de descontaminación de suelos. Programa Andaluz de Suelos Contaminados.

8. Inventario y valoración de los recursos naturales. La Geología, características y clasificación. Erosionabilidad. Los procesos geológicos. Geología regional. Patrimonio geológico. Inventario Andaluz de Georrecursos. Conservación y puesta en valor del patrimonio geológico.

9. Geomorfología. Características. Relación con otros elementos del medio. La Geomorfología en los estudios del medio físico. Formas topográficas. Pendiente. Exposición. Altitud. Formaciones superficiales. El relieve en Andalucía.

10. El clima. Niveles de análisis. Importancia y relaciones con otros elementos. Características: Temperatura, humedad, precipitación, evaporación y evapotranspiración. Radiación. Interpolación de datos. Índices y clasificaciones climáticas. Capacidad dispersante. Modelos de dispersión. El clima en Andalucía.

11. Suelos. Los suelos en los estudios del medio físico. Características y cualidades de los suelos. Procesos de formación. Características físicas. Características químicas. Clasificaciones. Cartografía. Metodologías de las cartografías de los suelos. Los suelos de Andalucía. La erosión: situación en Andalucía.

12. Los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS). La Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible. Agenda 21. El Programa de Sostenibilidad Ambiental Ciudad 21. Principios inspiradores. Mecanismos de participación. Planes de Acción. La Estrategia Andaluza de Sostenibilidad Urbana. El Programa de Ciudad Sostenible.

13. Educación ambiental. Objetivos y características. Mecanismos de desarrollo. Normativa de aplicación en Andalucía. Programas. El Programa ALDEA. Divulgación y Sensibilización ambiental.

14. La Prevención ambiental: marco legal. Ámbito de aplicación. Análisis de los procedimientos administrativos. Red Natura 2000. La Prevención ambiental en espacios Red Natura 2000.

15. Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental. Objetivos. Instrumentos de prevención y control ambiental. Calidad ambiental.

16. La Evaluación de Impacto Ambiental. Fundamentos. Objetivos. El Estudio de Impacto Ambiental: Contenido y Metodologías. La Declaración de Impacto Ambiental. La Normativa de Evaluación de Impacto Ambiental.

17. Evaluación de Impacto Ambiental de proyectos de actuación. Metodologías de identificación y valoración de impactos ambientales. Las Medidas preventivas, correctoras y compensatorias. Pautas para su diseño. Valoración económica de las medidas. Impactos residuales. Los programas de Vigilancia Ambiental. Objetivos y diseño.

18. Evaluación de Impacto Ambiental del Planeamiento Urbanístico y de Planes y Programas de Infraestructuras. Contenido del Estudio de Impacto Ambiental. Escala de trabajo y ámbito de aplicación. Metodologías. Evaluación Ambiental Estratégica. Objetivos. Definiciones. Normativa. Ámbito de aplicación. Procedimiento. Metodologías y contenido del análisis ambiental. Mecanismos de seguimiento.

19. Protección del patrimonio natural: legislación y figuras de protección. Instrumentos de planificación de los espacios naturales protegidos de Andalucía. El Registro de la RENPA. Contenido y estructura. Funcionamiento.

20. Clasificación de los Residuos y Competencias. Los Residuos No Peligrosos. Sistemas de Recogida y Transporte. Sistemas de Valorización y Reciclaje. Sistemas de Eliminación. La Gestión de los Residuos No Peligrosos en Andalucía. Legislación sobre Residuos No Peligrosos.

21. Los Residuos Peligrosos. Producción y Gestión. Sistemas de tratamiento y eliminación. Instalaciones en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Legislación sobre Residuos Peligrosos.

22. Los Sistemas de Gestión Medioambiental. Características. Definiciones. Beneficios y obligaciones. Fases para la implantación. Normativa de aplicación.

El Sistema Comunitario de Gestión y Auditorías Medioambientales. Las auditorías medioambientales. Tipos. Metodología. Regulación normativa.

23. Servicios públicos de recogida de animales abandonados y perdidos. Registro andaluz de identificación animal, competencia municipal.

24. Control de plagas en el ámbito local. Los planes de gestión de plagas. Uso sostenible de productos fitosanitarios.

25. Tratamientos larvicidas por medios aéreos: requisitos, productos autorizados, condiciones para su aplicación y autorizaciones especiales.

26. Cambio climático. El Convenio de Kioto. El Acuerdo de París. Estrategia andaluza ante el Cambio climático. El Plan Andaluz de Acción por el Clima. Normativa. El Panel de cambio climático.

27. Ley 8/2018, de 8 de octubre, de medidas frente al cambio climático y para la transición hacia un nuevo modelo energético en Andalucía. Objetivos y competencias. Planificación frente al cambio climático e impulso para la transición energética. Adaptación y mitigación en Andalucía.

28. Infraestructuras verdes. Planes de Movilidad Urbana Sostenible.

29. Vías pecuarias: antecedentes y régimen jurídico actual. Tipología. Normativa nacional autonómica. Las vías pecuarias en Andalucía. Gestión y aprovechamientos. Plan de Recuperación y Ordenación de la Red de Vías pecuarias de Andalucía.

30. Redes de caminos públicos: evolución histórica y elementos fundamentales. Regulación jurídica de los caminos.

31. Competencias municipales en materia de caminos. El Inventario municipal de caminos públicos. Determinación de la titularidad de los caminos.

32. Regulación jurídica de los senderos. Senderos señalizados homologados. Elementos fundamentales para el diseño y ejecución de un sendero.

33. Redes de senderos. Elaboración y gestión de proyectos de senderos. Ejecución de senderos.

34. El Agua. Aguas superficiales, aguas subterráneas, aguas litorales. Las Cuencas Hidrográficas. Clasificación de las cuencas. Limnología: conceptos fundamentales.

35. La calidad del Agua. Parámetros de la calidad del agua. Índices. Clasificaciones. El caudal ecológico. Índices para la valoración ecológica de cauces fluviales. Uso Sostenible del agua. El Plan Hidrológico Nacional. Los Planes Hidrológicos de Cuenca. Las Aguas residuales.

36. Organización administrativa de la gestión del agua a nivel nacional y autonómica. Normativa de gestión del agua. Autorizaciones y concesiones de uso. Deslinde del dominio público Hidráulico. Usos y demanda del agua.

37. Los Humedales. Normativa de protección. El Inventario nacional de Humedales. Los humedales en Andalucía. El Plan Andaluz de Humedales. El Inventario Andaluz de Humedales. El Comité Andaluz de Humedales.

38. El derecho urbanístico. Antecedentes normativos. Legislación vigente. Distribución de competencias y organización administrativa. La elaboración y aprobación y sus efectos, la vigencia y la innovación de los instrumentos de planeamiento.

39. Planeamiento general. Planeamiento de desarrollo. Otros instrumentos de ordenación.

40. El régimen urbanístico de la propiedad del suelo. Clasificación y calificación del suelo. Deberes y derechos de los propietarios. Repercusiones ambientales de la ordenación urbanística de Andalucía.

41. La Contaminación Atmosférica. Consideraciones Generales. Tipos de contaminantes y sus efectos. Focos Industriales y urbanos de emisión. Toma de muestras y análisis de emisión. Sistemas de tratamientos y eliminación.

42. La Contaminación Atmosférica. Inmisión de contaminantes. Evaluación de la calidad del aire. Mediciones fijas. Modelización y otras técnicas de estimación. Las redes de vigilancia de contaminación atmosférica.

43. Normativa estatal y autonómica sobre la Contaminación Atmosférica. Registro de emisiones y transferencia de contaminantes.

44. Normativa estatal y autonómica sobre Contaminación Acústica. Competencias municipales en materia de control de la Contaminación Acústica. Ordenanzas Municipales. El ruido como agente contaminante. Fuentes emisoras de ruido y vibraciones. Evaluación de Contaminación Acústica. Medidas correctoras.

45. Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. Objeto y objetivos. Programación y financiación de las medidas para un desarrollo rural sostenible. Desarrollo rural: El método LEADER.

46. Política de estructura comunitaria. Importancia. Objetivos principales, instrumentos: jurídicos y financieros. Los fondos estructurales. FEADER, FEDER. FEMP. FSE. El Fondo de Cohesión.

47. El Programa de Desarrollo Regional de Andalucía (FEADER): medidas y actuaciones relacionadas con el medio natural. Programa Operativo FEDER. Programa Operativo del FEMP. La Política Agrícola Común y la conservación de la naturaleza.

48. El Plan Andaluz de Medio Ambiente. Objetivos. Áreas Estratégicas de Actuación. Programas y Medidas. Evaluación y seguimiento.

49. Flora y vegetación. Importancia del factor. Enfoques de análisis. Características para su estudio: aspectos cualitativos y cuantitativos. Cualidades de la vegetación. Clasificación: Criterios. Cartografía. Escala de análisis. Muestreo. Cartografía de la vegetación. Los Hábitat de Interés Comunitario.

50. Fauna. Características y cualidades de las especies y biotopos. Especies de interés comunitario. Escalas de análisis. La toma de datos. Metodologías de muestreo. Tratamiento de los datos faunísticos. Valoración de la fauna. Cartografía.

51. Protección de la fauna: las especies de fauna amenazadas en Andalucía. Normativa nacional y autonómica. Tipos y categorías nacionales e internacionales: catalogación de especies. Los Planes y programas de recuperación y conservación de fauna en Andalucía. Centros de Cría de Especies Amenazadas. Centro de Análisis y Diagnóstico (CAD)

52. Protección de la flora. Los Planes y programas de recuperación y conservación de la flora en Andalucía. Inventario andaluz de árboles singulares. Banco de Germoplasma de Andalucía. Red de Jardines Botánicos de Andalucía.

53. La actividad cinegética. Normativa y ordenación de la actividad en Andalucía. Las órdenes anuales de vedas. Especies objeto de caza. La licencia de caza. Modalidades de caza

54. Terrenos cinegéticos. Planes Técnicos Caza. Aprovechamiento de la caza en terrenos de gestión pública. Examen del cazador.
55. Gestión Forestal en Andalucía. Tipos de ecosistemas forestales andaluces: usos y aprovechamientos. Legislación estatal de montes. El Plan Forestal Andaluz. La Ley forestal de Andalucía y su reglamento.
56. La Ley para la dehesa. Ordenación de montes. Aprovechamientos forestales. Régimen jurídico de los montes.
57. Incendios forestales: Legislación estatal y autonómica. Plan Infoca.
58. Los Riesgos Naturales. Riesgos derivados de los procesos naturales. Evaluación de riesgos. Medidas frente a riesgos y clasificación de los riesgos.
59. Erosión: Técnicas de evaluación y predicción. Cartografía del riesgo de erosión. Modelos para el estudio de la erosión hídrica. Clasificaciones de la erosión eólica. Riesgos asociados a: litologías, procesos gravitacionales, procesos fluviales, sismicidad. Sistemas de prevención. Geografía de los riesgos.
60. El Paisaje: Definiciones. Componentes y características visuales. Inventario y Cartografía. La Calidad visual del paisaje: métodos directos e indirectos de valoración. La Fragilidad visual. Accesibilidad: medidas e indicadores.
61. Estadísticas ambientales. Indicadores ambientales. El sistema español de indicadores ambientales. Tipología de los indicadores. Indicadores del medio ambiente urbano. Tipología de los indicadores.
62. La Estrategia Europea de Conservación de la Biodiversidad hasta 2020. La Estrategia Andaluza de Gestión Integrada de Biodiversidad: Objetivos, líneas estratégicas e implementación.
63. El Programa Andaluz para el Control de las Especies Exóticas Invasoras. La Estrategia Andaluza contra el Veneno. Los servicios de los ecosistemas, las externalidades y su evaluación.
64. El Programa Mab de la UNESCO. Objetivos. Las Reservas de la Biosfera. Organización administrativa en el ámbito estatal y autonómico. Papel en la educación ambiental. Principios organizaciones. Reserva de la Biosfera en Andalucía: Comité Andaluz de Reservas de la Biosfera.

ANEXO II

DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y ORGANIZACIÓN
INSTANCIA DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN DE UNA PLAZA DE TÉCNICO SUPERIOR EN MEDIO NATURAL Y CALIDAD AMBIENTAL PARA EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS
COMPARECE Y DICE:

DATOS PERSONALES

D.N.I.:		Nombre:	
Primer Apellido:		Segundo Apellido:	
Fecha Nacimiento:		Sexo: H <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	
Tipo Vía:		Nombre de la Vía:	
Nº	Portal	Esc.	Código Postal:
Municipio:		Provincia:	
Teléfonos: /		Correo Electrónico:	

Que enterado/a del anuncio del procedimiento de selección para cubrir 1 plaza de Técnico superior en medio natural y calidad ambiental, por oposición libre, para el Excmo. Ayuntamiento de Algeciras,

Manifiesto y declaro:

Reunir todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria, así como, conocer las bases de selección y aceptarlas.

a) Tener nacionalidad española sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

b) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio del cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso de personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente, ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Estar en posesión de un título universitario de Licenciado en Biología, Ciencias Ambientales o Ciencias del Mar o título de Grado correspondiente.

SOLICITO: Tenga por presentada esta solicitud en tiempo y forma, se sirva admitirla y que en su día se dicte Resolución, incluyéndome en la lista de admitidos, para poder participar en las pruebas convocadas al efecto.

IMPORTANTE: En caso de presentar mi instancia en lugar diferente al registro del Ayuntamiento de Algeciras, remitiré un correo electrónico a la dirección seleccionpersonal@algeciras.es al que adjuntaré copia de la instancia presentada y sellada a efectos de control de la misma (Este correo en ningún caso sustituye la obligación de presentar la instancia por los medios legalmente establecidos)

Documentos que se aportan junto a esta instancia:

- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad.
- Fotocopia de la titulación requerida de conformidad con el apartado e) de la base segunda de la convocatoria.
- Escrito firmado de aceptación del tratamiento de datos personales.

Algeciras a ____ de ____ de ____
Fdo: _____

ILMO. ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS

Los datos recabados serán incorporados y tratados en la actividad de tratamiento "Selección de Personal", responsabilidad del Ayuntamiento de Algeciras, con domicilio en calle Alfonso XI nº 12. Los datos se recaban para gestionar los procesos de selección de personal, todo ello al amparo del Estatuto Básico del Empleado Público, del Estatuto de los Trabajadores y restante normativa aplicable. Puede ponerse en contacto con el Delegado de Protección de Datos en el correo dpo@algeciras.es. Los datos de carácter personal no se cederán a terceros, salvo obligación legal, y se conservarán durante el tiempo necesario, dictaminado por la Comisión Andaluza de Valoración de Documentos, para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos. Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, en la dirección arriba indicada. Asimismo, se le informa que en caso de considerar vulnerado su derecho a la protección de datos personales, podrá interponer una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía.

ANEXO III
CESIÓN TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES
AUTORIZO

DNI		Nombre	
Primer Apellido		Segundo Apellido	
Tipo vía		Nombre vía	
Nº	Portal	Esc.	Planta
Municipio		Provincia	
Teléfono fijo		Teléfono móvil	

Al Ayuntamiento de Algeciras para la utilización de mis datos personales con objeto de poder efectuar las publicaciones que se deriven del proceso selectivo de la plaza convocada a la que aspiro, en los boletines oficiales, tabloneros de anuncios y/o edictos, página web y otros medios de difusión de los resultados provisionales y definitivos del proceso selectivo, así como para las comunicaciones y demás actuaciones que se desprendan de la gestión de la presente convocatoria.

Fdo. _____

21 de enero de 2025. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Fdo.: JOSE IGNACIO LANDALUCE CALLEJA.

Nº 9.990

AYUNTAMIENTO DE BENAOCÁZ

DON JOSÉ M. MORENO BREA, Secretario-Interventor del Ayuntamiento de Benaocaz (Cádiz),

CERTIFICA:

Que el Pleno de esta Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el 20/01/2025 adoptó, entre otros, los acuerdos que a continuación se transcriben:

"PUNTO TERCERO. - CREACIÓN MESA DE CONTRATACIÓN PERMANENTE DEL PLENO Y DESIGNACIÓN DE SUS MIEMBROS.

Por el Secretario municipal se da lectura de la Propuesta de Alcaldía, del siguiente tenor:

"CREACIÓN DE MESA DE CONTRATACIÓN PERMANENTE COMO ÓRGANO DE ASISTENCIA AL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE BENAOCÁZ.

El artículo 326 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en adelante LCSP, viene a regular las Mesas de Contratación que habrán de prestar asistencia técnica especializada a los órganos de contratación en el desempeño de sus funciones, determinando el carácter preceptivo o potestativo de su constitución en razón del tipo de procedimiento seguido.

Por su parte, la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público regula las particularidades de las Mesas de Contratación para las Entidades locales, disponiendo lo siguiente:

"7. La Mesa de contratación estará presidida por un miembro de la Corporación o un funcionario de la misma, y formarán parte de ella, como vocales, el Secretario o, en su caso, el titular del órgano que tenga atribuida la función de asesoramiento jurídico, y el Interventor, o, en su caso, el titular del órgano que tenga atribuidas la función de control económico presupuestario, así como aquellos otros que se designen por el órgano de contratación entre el personal funcionario de carrera o personal laboral al servicio de la Corporación, o miembros electos de la misma, sin que su número, en total, sea inferior a tres. Los miembros electos que, en su caso, formen parte de la Mesa de contratación no podrán suponer más de un tercio del total de miembros de la misma. Actuará como Secretario un funcionario de la Corporación.

En las Entidades locales municipales, mancomunidades y consorcios locales, podrán integrarse en la Mesa personal al servicio de las correspondientes Diputaciones Provinciales o Comunidades Autónomas Uniprovinciales.

En ningún caso podrá formar parte de las Mesas de contratación ni emitir informes de valoración de las ofertas, personal eventual. Podrá formar parte de la Mesa personal funcionario interino únicamente cuando no existan funcionarios de carrera suficientemente cualificados y así se acredite en el expediente.

La composición de la Mesa se publicará en el perfil de contratante del órgano de contratación correspondiente. Se podrán constituir Mesas de Contratación permanentes"

Vista la composición actual tanto de la Plantilla de personal como de miembros de la Corporación.

Considerando conveniente la creación de una Mesa de Contratación que asista al Pleno en su función de órgano de contratación, esta Alcaldía presenta al Pleno

para su debate y en su caso aprobación la siguiente

PROPUESTA :

Primero.- Crear la Mesa de Contratación Permanente del Pleno del Ayuntamiento de Benaocaz, como órgano de asistencia al mismo en su condición de órgano de contratación, desplazando a la existente con anterioridad.

Segundo.- Ésta estará integrada por los siguientes miembros:

PRESIDENTE: El Teniente de Alcalde del Municipio de Benaocaz, D. Antonio Abad Lamela Ramírez.

VOCAL-SECRETARIO: El Secretario-Interventor del Ayuntamiento de Benaocaz, D. José Manuel Moreno Brea.

VOCAL: D^a. Paula Pillado Rozas, personal laboral, Auxiliar Administrativa del Ayuntamiento de Benaocaz.

D^a M^a. Rocío Maza Pajuelo, personal laboral, trabajadora social del Ayuntamiento de Benaocaz.

Tercero.- Dar traslado de esta Resolución a los miembros designados, comunicándoles su nombramiento como miembros de la Mesa de Contratación a los efectos oportunos, y efectuar la necesaria publicidad a través del perfil del contratante alojado en la Plataforma de Contratación del Sector Público (<https://contrataciondelestado.es/>) y en el Boletín Oficial de la Provincia.”

Sometido el asunto a votación, el mismo resulta aprobado con tres votos favorables y 1 abstención, de la Concejala Ramírez Ríos, siendo siete el número legal de miembros de esta Corporación.

Y, para que así conste y surta los efectos oportunos, expido la presente, de orden y con el visto bueno de la Sra. Alcaldesa, haciendo constar que el acta que contiene el presente acuerdo no ha sido, a fecha de hoy, sometida a aprobación por el Pleno, por lo que se certifica a reservas de lo que resulte de la aprobación de dicho acta, de conformidad con lo previsto en el artículo 206 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, en Benaocaz, a 21 de enero de 2025.

V^o. B^o. La Alcaldesa, Olivia Venegas Carrasco. Firmado. El Secretario, José Manuel Moreno Brea. Firmado.

Nº 10.021

**AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTIN
ANUNCIO**

Expediente n.º: 2398/2024

Procedimiento: DATOS DE LA VÍA PÚBLICA (APROBACIÓN, RENUMERACIÓN O CAMBIO DE DENOMINACIÓN)

Asunto: APROBACIÓN NOMBRAMIENTO PLAZA ANA ORANTES SUSANATORO TROYA, ALCALDESA DE EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTÍN, HACE SABER:

Que en sesión plenaria de carácter ordinario celebrada el día 28 de noviembre de 2024, se aprobó el nombramiento de la Plaza Ana Orantes, cuyo contenido literal es el siguiente:

“PUNTO 3º: CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE LA PLAZA DE MATRERA. (EXP. NUM 2398/2024)

QUORUM: MAYORÍA SIMPLE.

Considerando la memoria presentada por la asociación “Marea Violeta de Villamartín”, sobre la concienciación y sensibilización contra las violencias machistas y la visualización y reconocimiento a mujeres referentes en la lucha contra la violencia de género para crear igualmente conciencia, se ha demostrado que Dña. Ana Orantes llevó su historia a la conciencia nacional y allanó el camino para la promulgación de reformas legales importantes que protegerían a las mujeres españolas.

Que, de hecho, el asesinato de Ana Orantes fue el origen para el diseño de la ley de violencia de género. Así en el año 2004, tras una reforma en el Código Penal sobre malos tratos y la aprobación de la ley que regulaba los órdenes de protección de las víctimas de la violencia doméstica, el Congreso aprobaba, por unanimidad, la ley integral contra la violencia de género.

Las razones que han fundamentado la petición de denominación de la vía pública con el nombre de “PLAZA ANA ORANTES” están suficientemente justificadas por dar visibilidad no solo a la memoria de Ana Orantes, sino también a otras tantas mujeres, para que sean visibilizadas en los espacios públicos de nuestros pueblos y sus nombres y sus historias sean reconocidas.

En vista de los antecedentes mencionados, y una vez dictaminado favorablemente por la Comisión Informativa, de Asuntos Generales de fecha 21 de noviembre de 2024, por unanimidad de los miembros presentes (5), se propone la adopción del siguiente acuerdo:

PRIMERO. Aprobar inicialmente la propuesta de cambio de nombre de la vía pública descrita en los antecedentes por el de PLAZA ANA ORANTES.

SEGUNDO. Notificar el cambio de denominación a los interesados para que en el plazo de quince días, presenten las alegaciones y sugerencias que consideren necesarias.

TERCERO. Abrir un periodo de información pública por plazo de veinte días, mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://villamartin.sedelectronica.es>] y en el Tablón de anuncios.

CUARTO. Elevar este Acuerdo a definitivo si no se presentan alegaciones en el trámite de audiencia e información públicas, y en tal caso, notificar a las Administraciones Públicas interesadas y a las Entidades, empresas y Organismos que presten en el Municipio servicios destinados a la colectividad.

Sometido el dictamen a debate y votación, conforme al art. 98 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, es aprobada por UNANIMIDAD de los miembros presentes (14 de los 17 que componen la Corporación): 8 votos a favor de los concejales del Grupo Municipal de Axsí, 7 votos a favor del Grupo Municipal PSOE Andalucía.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, expido la presente, con el visto bueno del Sr. Alcalde-Presidente, D. Juan Luis Morales Gallardo, con la salvedad a la que hace referencia el artículo 206 del Decreto 2568/1986 de 28 de Noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las entidades locales, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente, en Villamartín. (Documento firmado electrónicamente). EL Secretario Acctal. V^oB^o. El Alcalde.”

Lo que se hace público para general conocimientos y efectos.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 112.1 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra el presente acuerdo que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que lo dictó en el plazo de un mes, o directamente recurso contencioso administrativo ante el Juzgado Contencioso Administrativo de Jerez de la Frontera en el plazo de dos meses. Ambos plazos contados desde el día siguiente al de la recepción de la notificación.

Transcurrido un mes desde la interposición del recurso de reposición sin que se notifique expresamente su resolución, se entenderá desestimado.

Contra la desestimación, expresa o presunta, del recurso de reposición, podrá interponer recurso contencioso administrativo ante el Juzgado mencionado, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la recepción de la notificación si la desestimación es expresa, o en el plazo de seis meses contados desde el día siguiente a aquel en que deba de entenderse presuntamente desestimada la reposición.

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

Lo que se hace público para general conocimientos y efectos.

22/1/25. LA ALCALDESA, SUSANA TORO TROYA. Firmado.

Nº 10.050

AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL

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

Rectificación del anuncio n.º 8.373 publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz n.º 19 de fecha 29 de enero de 2025:

Donde dice:

“Que habiéndose aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de septiembre de 2024, por mayoría (16 votos a favor, de las Concejales y Concejales de los Grupos Municipales Confluencia de Izquierdas para la Gente, ADELANTE Andalucía, PSOE, PP y de la Concejala no adscrita Sra. Garrido Rodríguez; ningún voto en contra; y 4 abstenciones de las Concejales y Concejales de los Grupos Municipales Axsí-Andalucistas y VOX), el expediente de modificación presupuestaria n.º 63/2024 de suplemento de crédito-crédito extraordinario del Presupuesto Municipal vigente.

Que habiéndose expuesto al público por un plazo de 15 días hábiles mediante la inserción del correspondiente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz n.º 197 de fecha 11 de octubre de 2024 y n.º anuncio 153.258, sin que se hayan presentado alegaciones, se considera aprobada definitivamente la modificación presupuestaria n.º 63/2024 de Suplemento de Crédito y Crédito extraordinario, y se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1, por remisión del art. 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, ...”

Debe decir:

“Que habiéndose aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 21 de noviembre de 2024, por mayoría (10 votos a favor, de las Concejales y Concejales de los Grupos Municipales Confluencia de Izquierdas para la Gente, ADELANTE Andalucía y de la Concejala no adscrita, Sra. Garrido Rodríguez; ningún voto en contra; y 11 abstenciones, de las Concejales y Concejales de los Grupos Municipales PSOE, Axsí-Andalucistas, PP y VOX), el expediente de modificación presupuestaria n.º 75/2024 de crédito extraordinario y suplemento de crédito del Presupuesto Municipal del ejercicio 2024.

Que habiéndose expuesto al público por un plazo de 15 días hábiles mediante la inserción del correspondiente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz n.º 233 de fecha 3 de diciembre de 2024 y n.º anuncio 186.375, sin que se hayan presentado alegaciones, se considera aprobada definitivamente la modificación presupuestaria n.º 75/2024 de Suplemento de Crédito y Crédito extraordinario, y se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1, por remisión del art. 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, ...”

Puerto Real, a 29/1/25. LA ALCALDESA-PRESIDENTA, Aurora Salvador Colorado. Firmado.

Nº 13.588

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

Administración: Calle Ancha, n.º 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas), Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

INSERCIONES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959