

## JUNTA DE ANDALUCIA

### CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS

#### CADIZ

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

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

Peticionario: BOGARIS PV47 S.L.U.

Domicilio: Calle Charles Darwin, 41092 Sevilla

Emplazamiento de la instalación: El Puerto de Santa María y Jerez de la Frontera

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante hibridación de tecnología fotovoltaica y tecnología eólica

#### CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Planta Solar "CACTUS" de 4,95 MW de potencia instalada (AT-15549/23)  
Generador Fotovoltaico

- 10.452 módulos fotovoltaicos bifaciales de 580 Wp de potencia máxima, distribuidos en series de módulos dirigidos hacia 3 inversores de 1.650 kW.

- Estructuras soporte de los paneles con seguidor instaladas con el eje de giro en dirección norte-sur con movimiento de giro en dirección este-oeste (-60°/+60°).

Centros de Potencia:

- Los 3 inversores van dirigidos a 1 centro de potencia de 5.379 kVA, formado por transformador y protecciones.

- Red eléctrica subterránea de MT que conecta el centro de potencia con el centro de seccionamiento, con el conductor AI RHZ1-OL 18/30 kV 1x240 mm<sup>2</sup>.

Parque Eólico "CACTUS" de 4,95 MW de potencia instalada (AT-15549/23)  
Generador Eólico

- 1 Aerogenerador de 4.950 kW de potencia, con una altura de buje de 125 m y un diámetro de rotor 175 m.

- 1 transformador de 7.800 kVA interno en la góndola de relación 0,95/15kV.

Red de Media Tensión

- Circuito subterráneo de Media Tensión de conductor 15 kV AI RHZ1-OL 18/30 kV 1x240 mm<sup>2</sup> que une el aerogenerador con el centro de seccionamiento, de 2185,38 metros de longitud.

Infraestructura Común de Evacuación (AT-15549/23, AT-15550/23 y AT-15551/23)

Las infraestructuras comunes serán compartidas con BOGARIS PV33, S.L.U e IBERIAN RETAIL BERNESGA 13, S.L.U. y están definidas en el anuncio de Información Pública de la Planta solar "CUMBRE ABAD" (AT-15550/23)

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

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

Asimismo, la presente publicación se realiza de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y a los efectos de notificación previstos en el artículo 45 del antedicho Cuerpo legal.

Catorce de mayo de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL. MARÍA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

Nº 73.734

### CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS

#### CADIZ

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

De acuerdo con la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, con lo establecido en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, con la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental y con el

Decreto 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se establece el régimen de organización y funcionamiento del registro de autorizaciones de actuaciones sometidas a los instrumentos de prevención y control ambiental, de las actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y de las instalaciones que emiten compuestos orgánicos volátiles, y se modifica el contenido del Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el expediente incoado en esta Delegación Territorial, con objeto de AUTORIZAR la instalación eléctrica siguiente:

Peticionario: IBERIAN RETAIL BERNESGA 13, S.L.U

Domicilio: Calle Charles Darwin, 41092 Sevilla

Emplazamiento de la instalación: El Puerto de Santa María y Jerez de la Frontera

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante hibridación de tecnología fotovoltaica y tecnología eólica

#### CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Planta Solar "CLAVEL" de 4,95 MW de potencia instalada (AT-15551/23)  
Generador Fotovoltaico

- 10.400 módulos fotovoltaicos bifaciales de 580 Wp de potencia máxima, distribuidos en series de módulos dirigidos hacia 3 inversores de 1.650 kW.

- Estructuras soporte de los paneles con seguidor instaladas con el eje de giro en dirección norte-sur con movimiento de giro en dirección este-oeste (-60°/+60°).

Centros de Potencia:

- Los 3 inversores van dirigidos a 1 centro de potencia de 5.379 kVA, formado por transformador y protecciones.

- Red eléctrica subterránea de MT que conecta el centro de potencia con el centro de seccionamiento, con el conductor AI RHZ1-OL 18/30 kV 1x240 mm<sup>2</sup>.

Parque Eólico "CLAVEL" de 4,95 MW de potencia instalada (AT-15551/23)  
Generador Eólico

- 1 Aerogenerador de 4.950 kW de potencia, con una altura de buje de 125 m y un diámetro de rotor 175 m.

- 1 transformador de 7.800 kVA interno en la góndola de relación 0,95/15kV.

Red de Media Tensión

- Circuito subterráneo de Media Tensión de conductor 15 kV AI RHZ1-OL 18/30 kV 1x240 mm<sup>2</sup> que une el aerogenerador con el centro de seccionamiento, de 846,83 metros de longitud.

Infraestructura Común de Evacuación (AT-15549/23, AT-15550/23 y AT-15551/23)

Las infraestructuras comunes serán compartidas con BOGARIS PV47, S.L.U y BOGARIS PV33, S.L.U y están definidas en el anuncio de Información Pública de la Planta solar "CUMBRE ABAD" (AT-15550/23)

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

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

<https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos.html>

Asimismo, la presente publicación se realiza de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y a los efectos de notificación previstos en el artículo 45 del antedicho Cuerpo legal.

Catorce de mayo de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL. MARÍA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

Nº 73.749

### CONSEJERIA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIO AMBIENTE Y ECONOMIA AZUL CADIZ

#### ACUERDO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

ACUERDO de 9 de mayo de 2024 de la Delegación Territorial de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul en Cádiz, por la que se abre un periodo de información pública sobre:

#### EXPEDIENTE DE OCUPACIÓN DE VÍAS PECUARIAS 23VP0768

De conformidad con lo previsto en los artículos 15 y 48 del Decreto 155/1998, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, (B.O.J.A. N.º 87, de 4 de agosto) y en virtud de las competencias del artículo 47 del citado Reglamento, así como en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 13.1 e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, en relación con el expediente citado:

#### ACUERDO

Primero. La apertura de un periodo de información pública, en el seno del procedimiento administrativo relativo al Expediente: 21VP0768 con la denominación: PROYECTO "L/220 KV SET LA HERRADURA - SET GUADARRANQUE", en el término municipal de Jimena de la Frontera promovido por MITRA ALFA, S.L.U CIF B88423199, del cual se resume la siguiente información:

- Superficie afectada: 180,51 m<sup>2</sup>

- Vías pecuarias afectadas: 11021001.-CAÑADA REAL DE GAUCIN, 11013001.-CAÑADA REAL DE GAUCIN y 11013002.-CAÑADA REAL DE HINOJERA.

Y que se concreta en los siguientes documentos que se exponen al público:  
• Solicitud y documentación anexa.

Segundo. La publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz del presente Acuerdo, a fin de que durante el plazo establecido en el apartado siguiente, cualquier persona física o jurídica pueda acceder a la información y realizar, en su caso, las alegaciones que considere pertinentes.

Tercero. El trámite de información pública estará abierto durante 1 mes a partir del día siguiente al de la publicación de este Acuerdo, en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. Pasado ese plazo, se dispondrá de 20 días hábiles para presentar las alegaciones que consideren.

Cuarto. Durante el periodo de información pública la documentación estará disponible para su consulta:

• En la página web de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul, a través de la siguiente página web: <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/sostenibilidadmedioambienteyeconomiaazul/servicios/participacion/todos-documentos.html>

• En las dependencias de la delegación territorial de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul en Cádiz, Plaza Asdrúbal, 6 – 4ª Planta, 11071 Cádiz, en horario de 9,00 a 14,00 horas, de lunes a viernes, salvo festivos, con cita previa.

Quinto. Las alegaciones, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta este Acuerdo, deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, bien en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía, bien en cualquier registro de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul o bien en cualquier otro registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Dieciséis de mayo de dos mil veinticuatro. EL DELEGADO TERRITORIAL.  
Firmado: Óscar Curtido Naranjo

Nº 75.523

## CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS CADIZ

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

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

Peticionario: BOGARIS PV33 S.L.U.

Domicilio: Calle Charles Darwin, 41092 Sevilla

Emplazamiento de la instalación: El Puerto de Santa María y Jerez de la Frontera

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante hibridación de tecnología fotovoltaica y tecnología eólica

#### CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Planta Solar "CUMBRE ABAD" de 4,95 MW de potencia instalada (AT-15550/23)

#### Generador Fotovoltaico

• 10.452 módulos fotovoltaicos bifaciales de 580 Wp de potencia máxima, distribuidos en series de módulos dirigidos hacia 3 inversores de 1.650 kW.

• Estructuras soporte de los paneles con seguidor instaladas con el eje de giro en dirección norte-sur con movimiento de giro en dirección este-oeste (-60°/+60°).

Centros de Potencia:

• Los 3 inversores van dirigidos a 1 centro de potencia de 5.379 kVA, formado por transformador y protecciones.

• Red eléctrica subterránea de MT que conecta el centro de potencia con el centro de seccionamiento, con el conductor AI RHZ1-OL 18/30 kV 1x240 mm<sup>2</sup>.

Parque Eólico "CUMBRE ABAD" de 4,95 MW de potencia instalada (AT-15550/23)

#### Generador Eólico

• 1 Aerogenerador de 4.950 kW de potencia, con una altura de buje de 125 m y un diámetro de rotor 175 m.

• 1 transformador de 7.800 kVA interno en la góndola de relación 0,95/15kV.

#### Red de Media Tensión

• Circuito subterráneo de Media Tensión de conductor 15 kV AI RHZ1-OL 18/30 kV 1x240 mm<sup>2</sup> que une el aerogenerador con el centro de seccionamiento, de 734,87 metros de longitud.

Infraestructura Común de Evacuación (AT-15549/23, AT-15550/23 y AT-15551/23)

Las infraestructuras comunes serán compartidas con BOGARIS PV47, S.L.U e IBERIAN RETAIL BERNESGA 13, S.L.U.

Centro de seccionamiento

• Cuatro posiciones de línea con corte en SF6 y aislamiento aire, una celda de servicios auxiliares, una celda de medida y una celda de protección.

• Zona de Cuadro de B.T. para servicios auxiliares, Zona de M.T. mediante celdas indoor marca ICET y Zona Transformador, IP-12.

Línea subterránea de 15 kV hasta el Apoyo 1

• Tipo:	Línea eléctrica alterna trifásica subterránea
• Tensión:	15 kV
• Longitud:	12,6 m
• Tipo Conductor:	RHZ1 12/20kV – 400 mm <sup>2</sup>

Línea aérea de 15 kV desde el Apoyo 1 hasta el Apoyo 18

• Tipo:	Línea eléctrica alterna trifásica aérea
• Tensión:	15 kV
• Longitud:	4.040,35 m
• Tipo Conductor:	LA-280 (242-AL1/39-ST1A)

Línea subterránea de 15 kV desde el Apoyo 18 hasta el Apoyo 19

• Tipo:	Línea eléctrica alterna trifásica subterránea
• Tensión:	15 kV
• Longitud:	122,85 m
• Tipo Conductor:	RHZ1 12/20kV – 400 mm <sup>2</sup>

Línea aérea de 15 kV desde el Apoyo 19 hasta el Apoyo 33

• Tipo:	Línea eléctrica alterna trifásica aérea
• Tensión:	15 kV
• Longitud:	3.089,31 m
• Tipo Conductor:	LA-280 (242-AL1/39-ST1A)

Línea subterránea de 15 kV desde el Apoyo 33 hasta el SET Areaur

• Tipo:	Línea eléctrica alterna trifásica subterránea
• Tensión:	15 kV
• Longitud:	122,85 m
• Tipo Conductor:	RHZ1 12/20kV – 400 mm <sup>2</sup>

### OCUPACIÓN DE VÍAS PECUARIAS

Vía Pecuaría afectada	Término municipal
Cañada Real del Canuto	Jerez de la Frontera
Cañada de Huertas	Jerez de la Frontera
Cordel del Calderín y Cantarranas	Jerez de la Frontera
Cañada de Guadabajaque, Corchuelo y Moro	Jerez de la Frontera
Cañada de Miraflores	Jerez de la Frontera

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

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

Asimismo, la presente publicación se realiza de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y a los efectos de notificación previstos en el artículo 45 del antedicho Cuerpo legal.

Veintidós de mayo de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL.  
Firmado: INMACULADA OLIVERO CORRAL.

Nº 77.577

## CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: PUSAMA S.L.

Expediente: 11/01/0124/2024

Fecha: 24/05/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ANTONIO AMOROS BENITEZ

Código 11100572012015.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa PUSAMA S.L., con vigencia desde el 1 de enero 2024 a 31 de diciembre 2028, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 24 de abril de 2024, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 16 de mayo de 2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28

de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

#### RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo a la empresa PUSAMA S.L., en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 24 de mayo de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

### III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUSAMA, SOCIEDAD LIMITADA

#### CONTENIDOS:

1. Articulado del Convenio.
  2. Acta del Convenio Colectivo.
  3. Tabla Salarial a partir del 1 de Enero del 2.024.
- Relación de Artículos del Convenio Colectivo para la empresa: PUSAMA, S.L.
- CAPITULO I: Disposiciones Generales**
- Artículo 1: Partes que lo conciertan.
- Artículo 2: Ámbito personal y territorial.
- Artículo 3: Ámbito temporal y vigencia.
- Artículo 4: Norma supletoria y unidad de Convenio.
- Artículo 5: Absorción y Compensación.
- Artículo 6: Garantía Personal
- Artículo 7: Comisión Mixta Paritaria.
- Artículo 8: Igualdad de trato y oportunidades.
- CAPITULO II: Organización del trabajo**
- Artículo 9: Organización del trabajo.
- Artículo 10: Movilidad funcional.
- Artículo 11: Ascensos.
- Artículo 12: Movilidad geográfica.
- Artículo 13: Prendas de Trabajo.
- CAPITULO III: Contratación**
- Artículo 14: Contratación.
- Artículo 15: Modalidad de Contratación.
- Artículo 16: Fomento de la Contratación Indefinida.
- Artículo 17: Admisión de Personal y Periodo de prueba.
- Artículo 18: Ceses.
- Artículo 19: Adscripción del Personal.
- CAPITULO IV: Lugar de trabajo, desplazamiento, dietas.**
- Artículo 20: Lugar de trabajo.
- Artículo 21: Desplazamientos y dietas.
- CAPITULO V: Clasificación Profesional**
- Artículo 22: Clasificación Profesional.
- Artículo 23: Definición de Categorías Profesionales.
- CAPITULO VI: Régimen económico**
- Artículo 24: Salario Base.
- Artículo 25: Complementos.
- Artículo 26: Horas Extraordinarias.
- Artículo 27: Revisión Salarial.
- Artículo 28: Estructura Salarial.
- CAPITULO VII: Tiempo de trabajo y descansos**
- Artículo 29: Jornada de trabajo.
- Artículo 30: Vacaciones.
- Artículo 31: Descanso semanal y fiestas.
- Artículo 32: Licencias Especiales.
- CAPITULO VIII: Vicisitudes del contrato de trabajo**
- Artículo 33: Extinción del contrato de trabajo.
- Artículo 34: Multas.
- CAPITULO IX: Prevención de riesgos laborales**
- Artículo 35: Prevención de Riesgos y Salud Laboral.
- CAPITULO X: Régimen Disciplinario**
- Artículo 36: Régimen Disciplinario.
- Artículo 37: Régimen de Sanciones.
- Artículo 38: Sanciones Máximas.
- Artículo 39: Prescripción.
- Artículo 40: Derecho supletorio.
- CAPITULO XI: Representación legal de los trabajadores en la empresa**
- Artículo 41: De los representantes de los trabajadores
- Artículo 42: Derechos y Deberes.
- CAPITULO XII: Condiciones y mejoras sociales.**
- Artículo 43: Póliza de Seguros.
- Disposición Adicional Primera.
- Disposición Adicional Segunda: Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.
- Disposición Adicional Tercera: Procedimiento –según art. 85.3c ET- para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Disposición Adicional Cuarta: Empleados con centro de trabajo móvil (Conductores

de camión).

Anexo I (Tabla Salarial a partir de Enero del 2.024)

### III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUSAMA, SOCIEDAD LIMITADA

En El Puerto de Santa María a 24 de abril del 2.024 se concierta este convenio entre la representación legal de los trabajadores y la empresa PUSAMA Sociedad Limitada (Código de Convenio número 11100572012015) ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio colectivo de empresa, de conformidad con lo establecido en el Artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Partes que lo conciertan.

El presente convenio se concierta entre la Dirección de la Empresa PUSAMA Sociedad Limitada y el/los Delegado/s de los Trabajadores de la misma.

Artículo 2: Ámbito Personal y Territorial.

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todas las personas trabajadoras de la Empresa, donde se registrarán las relaciones laborales de PUSAMA, S.L. y del personal dependiente de la misma, cualquiera que sea su grupo profesional. y el lugar o centro de trabajo donde haya de prestar su servicio, siempre que el centro o centros de trabajo se hallen ubicados en la provincia de Cádiz.

Quedan excluidas de la aplicación del convenio aquellas personas que, aun prestando servicios en la empresa, se encuentren en el supuesto regulado del Artículo 2º-1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3: Ámbito temporal y vigencia

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero del 2.024, y su duración será hasta el 31 de diciembre del 2.028. Será prorrogado tácitamente de año en año si no se denuncia expresamente por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en la negociación del nuevo que le habrá de sustituir, no perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2.028, todos los valores económicos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.

En el supuesto de que mediara denuncia expresa por las partes, todos los conceptos salariales y económicos se incrementarán en un 2% de los años que se prorrogue, de forma acumulativa.

Artículo 4: Norma supletoria y unidad de Convenio. .

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales del Estado, así como lo dispuesto en el II Acuerdo General para las empresas de transportes de mercancías por carretera (Código de Convenio número 90102552012016), aprobado por resolución de 13 de marzo de 2012 por la Dirección General de Empleo (BOE, 29 marzo 2012) o el texto que lo sustituya, total o parcial, y que sea publicado en el Boletín Oficial del Estado que actuará como norma supletoria y siempre que exista expresa referencia en el mismo. También resultarán de aplicación las interpretaciones que sobre la norma laboral vigente pudieran llevar a cabo los Tribunales y que constituya jurisprudencia firme. A tal efecto no se considerarán por tal la jurisprudencia emanada de Juzgados y/o Tribunales Superiores de Justicia, aunque sí que podrá ser aceptado el contenido de su doctrina si así se acordara por la Comisión Paritaria del Convenio.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En el supuesto de ser excluidos algunos de los puntos del mismo por la jurisdicción competente, deberá negociarse todo en su integridad, excepto las tablas salariales que continuarán vigentes hasta la firma de un nuevo Acuerdo de Convenio Colectivo.

Artículo 5: Absorción y Compensación.

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la Empresa por cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio, ya que, examinadas en su conjunto, las disposiciones de este Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

En el supuesto de que en futuro se acuerden, por disposición legal, condiciones más beneficiosas a las contenidas en este Convenio, se estará, en cuanto a la absorción, a los que determinen las disposiciones legales vigentes, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones que procedan.

Las mejoras resultantes en este Convenio son compensables en cómputo anual con cualquier mejora salarial o extrasalarial reconocida por la Empresa, bien por imperativo legal, bien por decisión unilateral de la Empresa.

Artículo 6: Garantía Personal.

Se respetará a título individual y personal todas las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, considerándolas en su conjunto y en cómputo anual para todos los trabajadores, mientras se mantengan las mismas condiciones y métodos de trabajo.

Artículo 7: Comisión Mixta de Interpretación.

Se constituirá una Comisión Paritaria y se crea al amparo y conformidad del artículo 85.3 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, integrada por los miembros de la empresa y el/los representante/s de los trabajadores, se podrá incluir asesores externos como miembros igualmente plenos de la Comisión.

Analizará necesariamente de forma previa, todas las controversias, situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones, denuncias de índole laboral individual o colectiva, que puedan formularse por las personas trabajadoras o sus representantes ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social, que se produzcan o nazcan de la aplicación e interpretación del presente

Convenio Colectivo.

La comisión fija como sede el domicilio social de la empresa en El Puerto de Santa María (Cádiz), Polígono Industrial Salinas de Levante, Avenida Ingeniero Marcos Seguin número 40.

Cuando se produzca desacuerdo durante el período de Consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán someter las discrepancias por cualquiera de las partes a esta Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverán los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional autonómico y sus reglamentos de desarrollo.

A los efectos previstos en el apartado e) del artículo 85 del E.T. se procederá como en el caso anterior, ampliando el plazo para la convocatoria de la Comisión Paritaria a un máximo de quince días que podrá realizar cualquiera de las partes, para el resto de asuntos a tratar por la Comisión Paritaria.

Artículo 8: Igualdad de trato y oportunidades..

En todo lo relativo al principio de Igualdad de trato y oportunidades; así como para prevenir y tratar el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se estará a lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007 (EDL 2007/12678), Arts. 43, 46, 48 y 48 bis del ET.

- De conformidad con la Ley orgánica 3/2007 (EDL 2007/12678) sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el Art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad, ambas partes acuerdan:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 015/182832), con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad. - Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo. La empresa se compromete a no establecer ningún tipo de medida que dificulte el acceso de las mujeres.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el art. 28.2 del ET (EDL 2015/182832). Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género. Se estará a lo dispuesto en el RD 902/2020 de 13 de octubre (EDL 2020/31238) de igualdad retributiva y en todo caso se garantizará como instrumentos básicos de garantía de transparencia e igualdad retributiva, el registro retributivo y el derecho de información.

La empresa velará porque el contenido de dicha normativa se vea implementado en el ámbito de las mismas.

La empresa y las personas trabajadoras asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

B.- En relación al acoso Sexual por razón de sexo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 (EDL 2007/12678), se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En el ámbito de la formación y mediante campañas informativas.

En materia sancionadora se estará a lo establecido en el Capítulo X "Régimen Disciplinario" en el que se regula sanciones específicas por este motivo.

Violencia de Género

La empresa y personas trabajadoras afectadas por este convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección (EDL 2004/184152) integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

C.- Planes de Igualdad: Tal como se establece en la legislación actual, cuando la empresa PUSAMASL tenga en plantilla más de 50 personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, se compromete a la negociación de un Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 (EDL 2007/12678), y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, debiendo ser éste acordado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Con objeto de cumplir estos compromisos y hacer un seguimiento de estas medidas, cuando la empresa adquiera en plantilla más de 50 personas trabajadoras, se creará una "Comisión Paritaria de Igualdad" en el seno de la empresa, que será la encargada de realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 6 meses desde el momento que se asuma en plantilla más de 50 personas trabajadoras, se deberá elaborar el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización debiendo, estos datos, estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente llegado su momento, se creará una "Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad" integrada por las organizaciones firmantes de este convenio donde se hará un seguimiento de lo dispuesto en esta cláusula para lo cual la empresa en el ámbito de aplicación del presente convenio, deberá presentar ante esta Comisión en el plazo de seis meses desde su aprobación el plan de igualdad y/o cuantas medidas se hayan adoptado para fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres."

## CAPITULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9: Organización del trabajo

La organización del trabajo con arreglo a lo establecido en este Convenio y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo, atendiendo a las necesidades técnico-económicas de cada momento.

La organización del trabajo en PUSAMA, S.L., tiene por objeto alcanzar en dicha empresa un nivel adecuado de productividad basándose en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, todo ello merced a una actitud activa y responsable de las partes integrantes, dirección y trabajadores.

Y en concreto, en aplicación de lo previsto en el artículo 22.5 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la polivalencia funcional para la realización de funciones de diferentes grupos o niveles, y a tal efecto se han pactado las condiciones salariales correspondientes a cada uno de ellos.

Artículo 10: Movilidad funcional.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador o afecte a su formación profesional.

En el supuesto de cambio de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grado superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso. En lo no establecido en el presente artículo, se estará en lo dispuesto en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11: Ascensos.

Si como consecuencia de la movilidad funcional u otras necesidades organizativas de la empresa, se realicen trabajos de categoría profesional superior al que tuvieren reconocido, las personas trabajadoras que realicen los mismos por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses en dos años pasarán automáticamente a dicha categoría profesional.

La retribución de los días que se desempeñen los trabajos de categoría superior, será la correspondiente al mismo.

Con independencia de los criterios anteriores se promoverá el ascenso de mujeres en aquellas categorías en las que exista mayor representación masculina que femenina.

Artículo 12: Movilidad geográfica.

En cuanto a los traslados y desplazamientos se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13: Prendas de trabajo.

La Empresa abastecerá a los productores para su trabajo de dos uniformes completos de trabajo al año, incluido calzado, de forma que estén adecuados para cada actividad, abasteciendo en caso de embarazo de prendas adecuadas a su estado, quedan exceptuados de este derecho los productores de los grupos de personal directivo, titulados de grado superior y medios, técnico y personal administrativo. Los trabajadores vendrán obligados utilizar adecuadamente los uniformes entregados.

### CAPITULO III CONTRATACIÓN

#### Artículo 14: Contratación.

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas generales, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los distintos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

#### Artículo 15: Modalidades de Contratación.

Las modalidades de contratación se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y normas generales vigentes en cada momento con las particularidades siguientes:

- El contrato de las personas trabajadoras fija-discontinua se concertará para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la contratación mercantil de carácter productivo o de servicios que la empresa realice con terceros. Se podrá contratar bajo la modalidad de a tiempo parcial a las personas trabajadoras fija-discontinuas. El llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas se realizará conforme a la categoría de los mismos y los informes de productividad de los encargados teniendo preferencia aquellos que mejor nota de productividad hayan tenido al finalizar el último período de contratación. En ningún caso la antigüedad o el número de días trabajados en un año o en la completa vida laboral en la empresa darán preferencia para un nuevo período de contratación. En el caso de que una persona trabajadora fija-discontinua no haya sido llamada en el plazo de un año desde la finalización del último contrato se considerará desde dicha fecha extinguido su contrato a los efectos que procedan y como garantía y seguridad jurídica de las personas trabajadoras. Si transcurrido quince meses desde la finalización del último período de servicios la persona trabajadora volviera a prestar servicios se considerará un contrato nuevo y no continuación del contrato fijo-discontinuo previo.
- Las personas trabajadoras a tiempo parcial podrán pactar horas complementarias cuya jornada en cómputo semanal sea superior a diez horas, y no podrán exceder del 50% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- El contrato de trabajo por circunstancias de la producción que se formaliza para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, incluidas las que se produzcan por las vacaciones anuales de sus trabajadores, generan un desajuste temporal entre los trabajadores estables de los que dispone y los que en realidad necesita para solventar esas circunstancias de producción, siempre y cuando esas necesidades no puedan ser solucionada con personas trabajadoras fijos-discontinuos. La empresa deberá señalar de forma precisa en el contrato la causa que hace posible y necesaria su formalización, las circunstancias concretas que la justifican y porqué se prevé la duración plantada. En este supuesto la duración de estos contratos no podrá exceder de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses. Igualmente para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan un duración reducida, únicamente se podrá emplear durante un máximo de 90 días al año, siendo indiferente la cantidad de trabajadores que sean necesarios para completarlas en cada uno de esos días, que deberán estar identificados en el contrato, y esos 90 días no se podrán trabajar de forma continuada.
- En lo referente al contrato de formación en alternancia, el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65% el primer año ni al 85% del segundo año, y su salario será el equivalente al salario mínimo interprofesional de cada momento en proporción al tiempo efectivo trabajado, es decir, el salario a percibir en los contratos de formación es del 65% del SMI durante el primer año y del 85% durante el segundo año.
- Relativo al contrato en prácticas, se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa reglamentaria en vigor, así como a la que le pudiera suceder.

#### Artículo 16: Fomento de la Contratación Indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad 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 regulados por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

#### Artículo 17: Admisión de Personal y Periodo de prueba.

La admisión de personal se ajustará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba. Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo.

La duración del periodo de prueba en los contratos de trabajo será de tres meses para los técnicos titulados y de 2 meses para los demás trabajadores.

En todo caso, el trabajador/a percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este convenio.

#### Artículo 18: Cesas.

Los contratos de trabajo a que se refiere el presente convenio se extinguirán de acuerdo a las causas previstas en las leyes o en los propios contratos. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa PUSAMA, S.L., vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito firmado y por duplicado del que se devolverá una copia al interesado como acuse de recibo.

El cese deberá preavisarse a PUSAMA, S.L., con la siguiente antelación mínima:

- Técnicos titulados: ..... 2 meses.
- Personal administrativo: ..... 1 mes.
- Resto de trabajadores: ..... 15 días.

Habiendo preavisado con la referida antelación, PUSAMA, S.L., vendrá obligado a liquidar al finalizar dicho plazo, las partes proporcionales de los conceptos devengados y no percibidos. El incumplimiento de las obligaciones de preaviso antes

indicadas dará derecho a PUSAMA, S.L., a descontar de la liquidación final del trabajador una cuantía equivalente a la parte del salario diario del mismo por cada día de retraso omitido en el preaviso.

En el momento de causar baja el trabajador, devolverá a la empresa los útiles y demás efectos entregados por PUSAMA, S.L., que este pueda tener en su poder, condicionándose el abono de la liquidación a tal entrega o descontándose de la liquidación el importe de las mismas.

#### Artículo 19: Adscripción del Personal:

1.º Al término de la concesión de una contrata de servicio de recogida de residuos o limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente causarán alta en la nueva titular de la contrata, quien les respetará todos los derechos, obligaciones y adscripción al puesto de trabajo que tenía con la anterior contratista, cualquiera que sea la forma jurídica que adopta, incluida la de sociedad irregular, Centro especial de empleo, Cooperativa con o sin ánimo de lucro, empresas de trabajo temporal, etc. La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos que tomen a su cargo un servicio de recogida de residuos o limpieza, así como para las empresas subcontratadas siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuera la modalidad.
- Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados o en excedencia, en servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).
- Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.
- Trabajadores de nuevo ingreso que, por necesidades del servicio, se hayan incorporado al centro dentro de los cuatro últimos meses, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal con permanencia inferior a cuatro meses en el centro, seguirá perteneciendo a la empresa cesante.

2.º Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmentemente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de diez naturales mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, dará de alta en su plantilla a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

Documentos a facilitar la empresa saliente a la entrante:

- Certificado de estar al corriente en el pago de la Seguridad social.
- Fotocopia de las últimas cuatro nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de la Relación Nominal de Trabajadores de cotización a la seguridad social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, número de afiliación de la Seguridad Social, DNI, categoría profesional, antigüedad y modalidad de su contratación.
- Fotocopia de los contratos del personal afectado por el cambio de contrata.

3.º La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que se vincula: La empresa cesante, nueva adjudicataria y sus trabajadores.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiera el mismo por un período inferior a tres meses; dicho personal, con todos sus derechos causará alta en la nueva empresa.

4.º En los casos en que se produzca una subrogación empresarial y dentro del personal afectado por la misma existan trabajadores vinculados por contratos de interinidad (maternidad o enfermedad), la empresa subrogada deberá hacerse cargo del trabajador sustituto y del sustituido, sin perjuicio de que en caso de reincorporación de éste, se extinga el contrato de interinidad y cese el trabajador sustituto.

### CAPITULO IV

#### LUGAR DE TRABAJO, DESPLAZAMIENTO, DIETAS.

##### Artículo 20: Lugar de trabajo.

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

Los trabajos realizados dentro de una zona definida como municipio habitual del lugar de trabajo, y del que constituya la residencia del trabajador, no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

##### Artículo 21: Desplazamientos y dietas.

Se establecen unas percepciones especiales para el personal sometido a desplazamientos por motivos de trabajo. El personal que para cumplir una misión determinada, tuviera que desplazarse a otro municipio del lugar de trabajo, y del que constituya su residencia, cobrará en ejercicio 2.024 una dieta con arreglo a los siguientes criterios:

- 1.- 12,23 euros, media dieta, cuando pernocte en su domicilio.
- 2.- 34,93 euros, dieta completa, cuando pernocte fuera de domicilio.

La media dieta (1) se abonará en los desplazamientos superiores a 80 Kilómetros contándose desde el centro de origen al centro de trabajo de destino, y siempre que como mínimo se realice en una jornada de trabajo mínima de 6 horas diarias. En caso de desplazamientos al extranjero o fuera de la Península, se abonará el doble de la dieta completa (2).

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos que se lleven a cabo sean servicios habituales, salvo que estén situados a una distancia que exceda a la establecida anteriormente. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán

dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar el trabajo resulte ser la residencia del trabajador, o sea la localidad de origen establecida en su contrato de trabajo.

La empresa viene obligada a facilitar medios de transporte cuando el trabajador haya de desplazarse de su centro o, en su defecto, deberá abonar íntegramente el precio del billete del transporte público. Si un trabajador es desplazado o trasladado fuera de la provincia por tiempo superior a 30 días consecutivos, el trabajador dispondrá de dos días naturales, elegidos por él, para asuntos relacionados con el desplazamiento o traslado. Por cada 15 días consecutivos que el trabajador permanezca en régimen de desplazamiento, disfrutará de un día laborable de vacaciones, independientemente de las vacaciones reglamentarias, que podrán acumularse, sin que sea necesariamente obligatorio hacer uso del mismo.

Si por necesidades de la empresa algún trabajador tuviera que realizar el desplazamiento en vehículo particular, se le abonará por kilómetro recorrido la cantidad de 0,26 €, más gastos de peaje y aparcamiento justificados.

#### CAPITULO V

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 22: Clasificación Profesional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en Categorías Profesionales que le correspondan según el contenido de las mismas.

La nueva estructura profesional pretende una mejor racionalidad estructura productiva y todo ello respetando, y sin merma de la dignidad del trabajador, la oportunidad de su promoción profesional y la justa retribución que corresponde en cada uno de ellos.

Si se produjera durante la vigencia del presente convenio algunas funciones no previstas en el artículo siguiente, la Comisión Paritaria determinará, en su caso, la incorporación de estas al Grupo profesional sobre la base de las funciones de desarrollo que pudieran corresponderle.

#### Artículo 23: Definición de Categorías Profesionales.

Los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

La clasificación se realizará en categorías profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Esta nueva clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades del servicio a prestar, facilitando una mejor integración de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razón de sexo, edad o de cualquier otra índole.

Factores para la clasificación y encuadramiento profesional.

Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Nivel Profesional, son los siguientes:

- Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.
- Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.
- Complejidad de mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puerto encomendado.

#### GRUPOS PROFESIONALES:

- Personal técnico y titulado.
- Dirección y Administración.
- Personal de producción.
- Personal Subalterno.

#### CATEGORÍAS PROFESIONALES - Definición de los Puestos de Trabajo:

##### A) Grupo Profesional Personal Técnico y Titulado:

Titulado/a de Grado Superior o Grado Medio: Es aquel trabajador/a que, estando en posesión del título universitario de grado superior o de grado medido, se incluyen en este grupo los trabajadores que toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los Departamentos, Divisiones, Grupos, Fábricas, etc..., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una. Formación equiparable a los niveles académicos superiores completados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional. Elaboración de la política de organización y control de las actividades, establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo, determinación de la política industrial, financiera o comercial, cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a esta categoría profesional.

Técnico/a: Es aquel trabajador/a que, estando en posesión de formación cualificada, realiza funciones para las que expresamente lo faculte dicha formación y que requieren los conocimientos y destrezas necesarias para el desarrollo de su trabajo.

(Ejemplo Informático, técnico de laboratorio, gestión, calidad, PRL, programación, etc...).

##### B) Grupo Profesional Dirección y Administración:

Director: Es el empleado/a que tiene capacidad para actuar con plenos poderes y responsabilidad para resolver el tráfico y gestión ordinaria de la Empresa, actuando bajo las órdenes directas del Administrador/a o del Consejo de Administración.

Oficial Primera Administrativo: Es el empleado/a que bajo las órdenes de un jefe si lo hubiere, realiza con pleno conocimiento de sus cometidos y bajo su responsabilidad los trabajos a realizar, con iniciativa y perfección. Tareas de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados y confeccionar estados, balances, costos, previsiones de tesorerías y otros trabajos análogos, y en base al plan contable de la Empresa, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales, redacción de correspondencia comercial.

Auxiliar Administrativo: Es la persona que realiza operaciones elementales administrativas, y en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho, efectuará su trabajo bajo las órdenes y supervisión de un superior con la suficiente eficacia, dedicándose a la realización de operaciones elementales y complementarias inherentes al trabajo de oficina, como tareas de mecanografía, archivo, registro, cálculo, facturación o similares de administración, funciones referidas a recepción y realización de llamadas telefónicas y/o atención de visitas.

Comercial: Funciones que se ejecutan según instrucciones del responsable jerárquico, con un cierto grado de autonomía y responsabilizándose de su trabajo ante él mismo, requiriéndose para su ejecución adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, efectuando tareas y operaciones de compra o venta de los materiales, objetos de explotación, y busca y capta proveedores y clientes. Esta actividad puede realizarse en el propio centro de trabajo o necesitar desplazamientos o viajes, pudiendo requerir la ejecución de tareas administrativas relacionadas.

##### C) Grupo Profesional Personal de Producción:

Encargado/a General: Es el trabajador/a que, a las órdenes directas de la dirección de la Empresa, actúa al frente a todas las secciones que componen la misma, con jurisdicción y mando sobre el personal a su órdenes.

Encargado de Sección: Es el trabajador/a que, a las órdenes directas del Encargado/a General, actúa al frente de alguna sección de la Empresa, y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros/as y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, también pudieran ser de otras secciones; responsable de taller, responsable de planta, responsable de tránsito, responsable de área comercial, responsable de residuos y responsable de contabilidad. Realiza tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios o de procesos productivos en las instalaciones principales, ejerciendo actividades que impliquen responsabilidad, tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión diversa, y sobre tareas consistentes en contribuir al desarrollo de un nuevo proyecto.

Conductor/a de 1ª Mecánico: Es aquel trabajador/a que, ha sido contratado para conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, estando en posesión del permiso de conducción de la clase C + E, además de las específicas de mantenimiento y limpieza del vehículo asignado por la Empresa en cada momento. Igualmente por su condición de Mecánico las específicas de mantenimiento y reparación de toda la maquinaria y vehículos terrestres de la Empresa. Podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Conductor/a de Primera: Es el/la empleado/a que aun estando en posesión del carné de conducir de la clase C+E, presta sus servicios únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, con una antigüedad mínima de 2 años de servicio en la empresa, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se lo ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria, es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte, realizado, le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio. Podrá desarrollar otros trabajos cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Conductor/a : Es el/la empleado/a que aun estando en posesión del carné de conducir de la clase C+E, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se lo ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria, es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte, realizado, le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio. Podrá desarrollar otros trabajos cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Mecánico/a Mantenedor/a de Primera: Es el trabajador/a capacitado/a para ejercer las funciones específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria y vehículos de la Empresa, y son expertos en prolongar la vida útil de los mismos poniendo la atención en la seguridad, es decir, son expertos que tienen el conocimiento necesario para reparar las averías, y el saber hacer necesario para reparar vehículos de distintos tipos de motores, realizan un diagnóstico cuando se produce una avería e identifican la mejor solución, además lleva a cabo los cuidados necesarios para optimizar el mantenimiento del motor.

**Mecánico/a Mantenedor de Segunda:** Es el trabajador/a capacitado/a y realiza sus funciones bajo las órdenes concretas del Responsable de Taller o del Mecánico Mantenedor de Primera, ejerce las funciones específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria y vehículos de la Empresa, teniendo conocimiento necesario para reparar las averías de distintos tipos de motores.

**Ayudante de Taller:** Es el trabajador/a que realiza siempre sus funciones bajo las directrices de los mecánicos, mayor de dieciocho años, que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ha ordenado, incluyendo la limpieza de las instalaciones en la zona de taller, así como la maquinaria y vehículos propiedad de esta.

**Maquinista:** Es el operario/a que, atendiendo a su adecuado mantenimiento y conservación, maneja y controla maquinaria fija (prensa cizalla, fragmentadora y prensas compactadoras), así como el que maneja grúas cargadoras, tanto fijas como móviles, con pulpo o electroimán, equipo y maquinaria de movimiento de tierras, pudiendo desarrollar otros trabajos cuando las necesidades de la Empresa lo requieran, entre las de limpieza y mantenimiento de las instalaciones de la Empresa

**Peón Especialista Carretilero/a:** Es el trabajador/a, mayor de dieciocho años, que realiza las funciones del Peón Especialista, y además maneja de manera habitual equipos autopropulsados eléctricos, diésel o gas (carretilas, toros, prensa compactadora o traspáelas mecánicas), incluyendo la limpieza de las instalaciones de la Empresa y de los vehículos propiedad de esta, efectúa habitualmente su jornada de trabajo en las áreas de trabajo de recepción de residuos, separación, prensado y embalaje, y almacenaje. En la zona de recepción donde llegan los camiones, el operador se encarga de prensar los residuos, de registrar el material entrante en las fichas de control y de etiquetar los residuos, que luego se llevarán a los espacios de almacenaje preestablecidos según su composición y origen. En las faenas de separación y prensado y embalaje, el operario combina procesos automatizados y manuales, y es el responsable del buen funcionamiento de la maquinaria y de la supervisión del proceso de selección de material.

**Peón Ordinario:** Es el trabajador/a, mayor de dieciocho años, que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ha ordenado, incluyendo la limpieza de las instalaciones de la Empresa y de los vehículos propiedad de esta, habitualmente realiza su jornada de trabajo como acompañante de conductores de los vehículos en la recogida y entrega de mercancías.

**Aprendiz:** Es el trabajador/a, menor de dieciocho años y mayor de dieciséis, que realiza funciones similares a las del peón, compatibles con su edad.

· D) Grupo Profesional Personal subalterno:

**Vigilante/Ordenanza:** Es el trabajador/a que, de acuerdo con las órdenes de la empresa, cuida los servicios de vigilancia y responde de los mismos. Es el trabajador/a que realiza trabajos subalternos de oficina sin tener que llevar a cabo trabajos de responsabilidad.

**Limpieza:** Como su nombre indica es el personal que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o de oficina.

## CAPITULO VI RÉGIMEN ECONÓMICO

**Artículo 24: Salario Base.**

Será el que por cada categoría profesional y que se especifican en el Anexo 1 en valor mensual.

**Artículo 25: Complementos.**

a) Complemento de vencimiento periódico:

El personal comprendido en este convenio percibirá anualmente tres gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en una mensualidad de salario base más antigüedad que corresponda, y que serán abonadas en las fechas siguientes:

· 15 de Marzo · 15 de Julio · 15 de diciembre

Mediante acuerdo verbal o por escrito, el Trabajador y la Empresa podrán pactar el prorrateo de las gratificaciones en 12 mensualidades.

b) Plus de Disponibilidad:

Se establece un Plus de Disponibilidad por Asistencia y Puntualidad para todos los trabajadores de la Empresa, exceptuando los aprendices y el personal del grupo profesional subalterno, consistente en un importe diario por cada jornada completa de trabajo realizada de Lunes a Viernes y durante el tiempo que efectúen labores como tales, y surtirá efectos por la atención a su especial dedicación, que implica entre otras cuestiones, la disposición de la Empresa para ser llamado a prestar servicios en cualquier momento, caracterizándose especialmente a la disponibilidad por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, averías, u otras similares, su cuantía queda tipificada en el Anexo 1 del presente convenio.

c) Plus de Actividad: Se establece un Plus de Actividad y que se especifica en el Anexo 1 en valor diario, siendo abonado por la Empresa a favor del trabajador/a, por cada jornada completa de trabajo realizada el Sábado, siendo este para todos los trabajadores sin distinción de categoría, con la única excepción de los aprendices y del personal subalterno.

d) Quebranto de moneda: El trabajador/a que realice funciones de caja percibirá la cantidad para el 2.024 de 66,22 euros por mes trabajado.

e) Plus ADR: El trabajador que ostente la autorización administrativa para poder conducir vehículos de mercancías peligrosas y además haga uso habitualmente del mismo para el servicio de la Empresa, recibirá un plus mensual para el 2.024 por importe de 35,42 euros.

f) Plus Nocturnidad: Se considera trabajo nocturno lo contemplado para esta situación en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, considerando dicho trabajo el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica y su valor ascenderá a la cantidad de 30,00 € día para todo el personal que efectúe en algún momento su jornada dentro de dicha franja horaria, con la particularidad de las categorías profesionales de Peón Especialista Carretilero, Peón Ordinario y Aprendices que su valor será de 20,00 € día.

g) Plus Festivo: Se considera trabajo festivo en el caso de que se trabaje en jornadas de domingos y festivos, tendrá una retribución específica y su valor ascenderá a la cantidad de 50,00 € día para todo el personal que efectúe en algún momento su jornada en domingo o festivo, con la particularidad de las categorías profesionales de Peón Especialista Carretilero, Peón Ordinario y Aprendices que su valor será de 30,00 € día.

**Artículo 26: Horas Extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que realice el trabajador sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo en el presente convenio. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte del trabajador/a. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 hora al año. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalente a descanso, en este supuesto de que se realizara la compensación prevista por tiempo de descanso, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas de 80 horas al año, estos descansos compensatorios serán programados, de común acuerdo por la empresa y el/la trabajador/a, preferiblemente en los momentos de menos actividad de la empresa. Las horas extraordinarias se abonarán al precio ordinario comprendido entre la suma anual del Salario Base, Plus de Disponibilidad, Plus Actividad y más el Complemento de Vencimiento Periódico, y su resultado será dividido entre 1800 horas de trabajo efectivo año, siendo las cuantías que figuran igualmente en el ANEXO I, con independencia de los límites establecidos, las partes, a fin de mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a que cuando por razones técnicas, organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad se realizarán de forma obligatoria por los trabajadores, debiendo informarse a los representantes de los trabajadores sobre el número y las causas de las mismas.

**Artículo 27: Revisión Salarial**

Durante los años 2.025, 2.026, 2.027 y 2.028, se revisarán todos los conceptos salariales y extrasalariales del Convenio en la misma proporción que lo haga el IPC real o su equivalente en el año anterior, con el límite máximo del dos por ciento (2%), es decir para el año 2.025 todos los conceptos salariales y extrasalariales se aumentarán en el porcentaje equivalente al IPC real del año 2.024, para el 2.026, tercer año de vigencia del convenio, todos los conceptos salariales y extrasalariales se aumentarán en el porcentaje equivalente al IPC real del año 2.025, para el 2.027, cuarto año de vigencia del convenio, todos los conceptos salariales y extrasalariales se aumentarán en el porcentaje equivalente al IPC real del año 2.026, y para el año 2.028, quinto año de vigencia del mismo, todos los conceptos salariales y extrasalariales se aumentarán en el porcentaje equivalente al IPC real del año 2.027, efectuándose siempre las subidas correspondientes, en todo caso con el tope máximo establecido en el dos por ciento (2%) para cada uno de los ejercicios.

**Artículo 28: Estructura Salarial.**

Ambas partes reconocen y convienen que la totalidad de los conceptos que integran el régimen retributivo y la estructura salarial del presente Convenio son, en su conjunto y globalmente considerados, superiores y más favorables para las y los trabajadores que la normativa legal y convencional a nivel sectorial.

No obstante si en un futuro, en el convenio sectorial a través del Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera de referencia se establecieran nuevos pluses o complementos susceptibles de aplicación, ambas partes se comprometen a acudir a la Comisión Paritaria del presente Convenio para determinar su posible aplicación, con la única excepción del complemento de antigüedad que las partes acuerdan no introducirlo en el presente Convenio Colectivo de Empresa, y por lo tanto queda suprimido tal como establece dicha posibilidad y que está recogida en el Artículo 36.1.1 del mencionado acuerdo general sectorial.

Todo trabajador contratado por la empresa, en la materia retributiva/salarial, tendrá garantizado -al menos y como mínimo- un salario igual al de peón, que figura en las retribuciones de este Convenio, con excepción de los aprendices. Para los contratos de formación en alternancia y en prácticas se estará en lo establecido en Artículo 15.d) y e) del presente Convenio.

## CAPITULO VII TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSOS

**Artículo 29: Jornada de trabajo.**

La jornada general de trabajo efectivo en cómputo anual para el período de vigencia del Convenio será de 1.800 horas anuales, equivalentes a 40 horas semanales, y su distribución se establece de lunes a sábados, y será implantada por la Empresa, para lo cual se hará sin menoscabo de la producción, y se adecuará.

En tal sentido, y debido a la actividad de la empresa y su personal en cuanto a los trabajadores móviles se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente prevista en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, y modificaciones, y RD 902/2007, Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, así como la legislación comunitaria concordante.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, para el cómputo de la jornada de actividad de los/las conductores/as y/o personas trabajadoras móviles se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición de la Empresa y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, y la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las 40 horas semanales. Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios

de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares. Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes.

#### Artículo 30: Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, equivalentes a 22 días laborables, para todo el personal afectado por el presente Convenio. Los trabajadores y la empresa podrán acordar dividir las vacaciones en dos períodos de quince días naturales cada uno (11 días laborables). El trabajador podrá elegir la fecha del disfrute de uno de los períodos y la empresa el otro. Si las vacaciones se realizaran en períodos partidos, se empezarán a computar el primer día laborable de cada período. La fecha de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, respetándose los períodos de más actividades en la empresa. Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro de cada año natural, no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica. La empresa y los representantes de los trabajadores confeccionarán un calendario de vacaciones con el fin de que los trabajadores puedan saber la fecha del disfrute de la misma.

#### Artículo 31: Descanso semanal y fiestas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, se podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

La comunidad autónoma de Andalucía, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

#### Artículo 32: Licencias Especiales.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente (artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores):

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Los días podrán ser disfrutados antes de la fecha de celebración del matrimonio.

2.- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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

4.- Un día por traslado del domicilio habitual.

5.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

### CAPITULO VIII

#### VICISITUDES DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### Artículo 33: Extinción del contrato de trabajo.

A todo el personal le será de aplicación en materia de indemnización por finalización de la relación laboral el régimen legal previsto en cada caso según la modalidad de contratación utilizada. La privación del carnet de conducir por autorización judicial o gubernativas competentes, y como consecuencia de ello dé a lugar a diligencias penales, el contrato de trabajo podrá quedar extinguido según lo establecido en el artículo 52 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 34: Multas.

Las multas por las normas de circulación que se les imponga a los empleados con las categorías de Conductor Primera Mecánico, Conductor de Primera y Conductor por causas imputables a la empresa o al vehículo, serán abonadas por la misma, para ello el conductor está obligado a entregar el boletín de cualquier denuncia a rendir el viaje y siempre con tiempo para que la empresa efectúe su derecho a los oportunos descargos. Así mismo, las multas que se impongan al empleado en los momentos de conducción del camión por causas imputables al mismo, aun cuando a efectos legales esta sea notificada a la empresa, como pudieran ser; la falta de limpieza exterior de cualquier dispositivo o distintivo que deba ser sujeto a control y revisión por parte de la autoridad competente, la falta de llevar consigo en el momento de la conducción los documentos necesarios para su control por parte de la autoridad competente, inclusive el/los disco/s de tacógrafo, las posibles sanciones por control de radares u otras circunstancias por superar los límites de velocidad, serán todas estas infracciones abonadas por parte del conductor. El conductor está obligado a informar a la empresa en el momento que sean sancionado por el medio más rápido posible, y a entregar el boletín de cualquier denuncia, por cualquier medio electrónico, en un plazo no superior a dos días desde el momento de la sanción, y a su entrega física a más tardar en el momento de su regreso a la sede de la empresa.

### CAPITULO IX

#### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### Artículo 35: Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los representantes del personal, junto con la Empresa, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales y el R.D. 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención, normativa que la desarrolla y demás legislación supletoria. Para ello, la empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos como es dar la debida información y formación a las personas trabajadoras, así como realizar el correspondiente reconocimiento médico a todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico por la empresa del servicio de prevención ajeno que la empresa PUSAMA tenga contratado. La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico una vez al año, como mínimo a sus trabajadoras.

Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación, que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

### CAPITULO X

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 36: Régimen Disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa PUSAMA S.L., de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se desarrollan en los artículos siguientes:

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia, intencionalidad y, en su caso, reincidencia en leve, grave y muy grave.

#### Faltas Leves:

- Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
- Faltar un día al mes sin justificación.
- La no comunicación con antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Faltas al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- Pequeños descuidos en la conservación del material y herramientas.
- Falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.
- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

#### Faltas Graves:

- Hasta diez faltas de puntualidad de trabajo durante un mes, sin causa justificada.

- Faltar dos días al mes sin justificación.
- Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- La negligencia o imprudencia graves en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- No prestar servicio con uniforme cuando se esté obligado a ello y se disponga de los medios necesarios para su uso.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa, durante la jornada de trabajo y fuera de ella para el beneficio propio.
- Conducta reiterada en el incumplimiento de la obligación de comunicar a PUSAMA S.L. el cambio de funciones en cualquier falta leve en un periodo de tres meses.
- La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
- Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

**Faltas Muy Graves:**

- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses, o de veinte durante seis meses.
- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin justificación.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas.
- El robo, el hurto y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.
- La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
- Hallarse en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo de drogas o estupefacientes durante el cumplimiento del trabajo.
- La competencia desleal.
- Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa.
- El abuso grave de la autoridad para con los subordinados.
- La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competentes por delito o faltas de robo, hurto, estafa, malversación cometidas fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor.
- La imprudencia o negligencia en acto de servicio inexcusable en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas sobre Prevención de Riesgos Laborales si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
- La falsificación de los partes de trabajo suministrados a PUSAMA S.L.
- Fumar o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo, siempre y cuando esté prohibido y señalizado por razones de seguridad.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
- El acoso sexual, entendiéndose 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.
- El acoso moral o psicológico, entendiéndose 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.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude a la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

**Artículo 37: Régimen de Sanciones.**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos que aquí se establecen.

La sanción de faltas leves, graves o muy graves requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

**Artículo 38: Sanciones Máximas.**

Atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

- 1.- Faltas leves: Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- 2.- Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3.- Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo a dieciséis a cuarenta y cinco días, extinción del contrato de trabajo.

**Artículo 39: Prescripción.**

La facultad de la empresa PUSAMA, S.L., para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los quince días, para las faltas graves a los veinte días; y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 40: Derecho supletorio.**

En lo no previsto de este convenio se estará a lo dispuesto en las leyes de carácter general en la materia, el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, así como en el Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

**CAPITULO XI**

**REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA**

**Artículo 41: De los representantes de los trabajadores.**

Se entenderá por Representantes de los Trabajadores al Delegado de Personal, que tendrá las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la ley de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores. La representación de los trabajadores será ostentada por los delegados de personal, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

**Artículo 42: Derechos y Deberes.**

La representación legal de los trabajadores de la empresa PUSAMA, S.L., gozará de todos los derechos y facultades que para ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral en la empresa.

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

**Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:**

- Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a un sindicato determinado.
- La constitución o apoyo por parte del Empresario de un sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.
- Despedir a un trabajador, discriminarlo, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.
- Durante la vigencia de este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**CAPITULO XII**

**CONDICIONES Y MEJORAS SOCIALES**

**Artículo 43: Póliza de Seguro.**

La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguros para su personal, entrando los trabajadores contratados de un año en adelante, que cubra como mínimo los siguientes riesgos:

a) Muerte Natural:	17.306,20 €
b) Incapacidad Permanente Total:	17.306,20 €
c) Incapacidad Permanente Absoluta:	17.306,20 €
d) Muerte por Accidente de Trabajo:	35.681,16 €
e) Muerte por Accidente de Trabajo (Tráfico):	53.521,72 €

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Disposición Adicional Primera:**

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 que defina 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.

**Disposición Adicional Segunda:**

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

**Definiciones:**

**Acoso Sexual:** Cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de intentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.

**Acoso Moral:** La situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica (tendente a tentar contra su dignidad por motivos de origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual), con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus laborales, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

**Procedimiento:**

El presente Protocolo tiene por objetivo establecer un procedimiento de prevención y actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo o moral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la

existencia o no de un supuesto de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos, a la vez que se disponen los procedimientos adecuados para, si procede, tratar el problema y evitar que se repita.

Las empresas velarán por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la dirección de la empresa.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas; a tal efecto y al inicio del mismo les será asignados códigos numéricos a las partes afectadas; asimismo procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta/o agredida/o.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación sindical la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse oportunas para el esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

Disposición Adicional Tercera:

Procedimiento –según art. 85.3c ET- para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento contendrá la siguiente regulación:

1. Cuando en la empresa concurra algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 ET, ésta comunicará al representante de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida dicha representación a los trabajadores que constituyan una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la comisión mixta paritaria del art. 9 del presente convenio.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada en su caso.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el «Resultado de explotación» o de «ventas» se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión mixta Paritaria del Convenio Colectivo afectado.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el Acta que se expida acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente Capítulo referente a «Inaplicación de Condiciones de Trabajo», se estableciesen, mediante Acuerdos Interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las partes firmantes del presente Convenio Estatal se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

Disposición Adicional Cuarta:

Empleados con centro de trabajo móvil (Conductores de camión).

El empleado debe conocer y cumplir las normativas de tráfico, ya que como conductor de camión, es crucial que esté familiarizado con las normativas de tráfico y las leyes de conducción. Esto incluye conocer los límites de velocidad, las señales de tráfico y las reglas de adelantamiento. Además, debes asegurarse de cumplir con los requisitos de licencia y documentación necesarios para operar un camión de manera legal. Se recuerda que las normativas de tráfico están diseñadas para garantizar la seguridad de todos los usuarios de la vía, cumpliendo con estas normas no solo se protege a sí mismo, sino también a los demás conductores y peatones.

El empleado debe mantener el vehículo en buen estado, y como conductor de camión, es su responsabilidad asegurándose de que el vehículo esté en buen estado de funcionamiento. Esto implica realizar inspecciones regulares antes de cada viaje, comprobando los neumáticos, los frenos, las luces y otros componentes esenciales del camión y la limpieza en general del mismo. Si detectara algún problema o fallo en el vehículo, debe informar de inmediato a al encargado de mantenimiento o en su defecto a la Dirección de la Empresa, para que se tomen las medidas necesarias. Nunca debe poner en riesgo su seguridad ni la de los demás al conducir un camión en mal estado.

El empleado debe respetar los tiempos de conducción y descanso. El cansancio es uno de los principales factores que contribuyen a los accidentes de tráfico, por lo tanto como conductor de camión, debe respetar los tiempos de conducción y descanso establecidos por la legislación. Esto significa que debe tomar descansos regulares y no exceder los límites de tiempo de conducción permitidos. Hay que recordar que su seguridad y la de los demás conductores dependen de su estado de alerta y concentración, por lo tanto no deberá nunca arriesgar a conducir fatigado, ya que esto puede tener consecuencias graves.

El empleado debe cargar y descargar de manera segura, la carga y descarga de mercancías es una parte fundamental de su trabajo como conductor de camión. Es importante que se asegure de que la carga esté correctamente asegurada y distribuida en el vehículo para evitar desequilibrios o movimientos peligrosos durante el transporte. Además, debe seguir los procedimientos de carga y descarga establecidos en la empresa y utilizar el equipo de protección adecuado. Esto incluye el uso de guantes, y otros elementos de seguridad necesarios para evitar lesiones, según lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empleado debe mantener una actitud responsable en la carretera. Esto implica respetar las normas de tráfico, conducir de manera defensiva y estar atento a las condiciones de la vía y al comportamiento de otros conductores. Cabe recordar que el empleado al ejercer sus laborales en un centro de trabajo móvil, es representante de la empresa, y su comportamiento en la carretera puede influir en la percepción de los demás sobre los conductores, por lo tanto, es importante mantener una actitud profesional y respetuosa en todo momento. Las obligaciones del conductor de camión son fundamentales para garantizar la seguridad vial y el correcto funcionamiento del transporte de mercancías, cumpliendo con esas obligaciones no solo es una responsabilidad legal, sino también una responsabilidad moral hacia sí mismo y hacia los demás. Como conductor de camión, tiene el poder de marcar la diferencia en las carreteras y contribuir a un entorno vial más seguro para todos.

El empleado debe llevar siempre consigo a la hora de la conducción del vehículo camión el DNI en vigor, Permiso de conducir según la DGT, Relación Nominal de Trabajadores RNT último en vigor (antiguo TC2), Permiso de Circulación del vehículo, Ficha Técnica del vehículo, Seguro del vehículo en vigor y último recibo de pago, Tarjeta de Conducción de Tacógrafo Analógico o Digital en vigor, así como las hojas de registro de los tiempos de conducción y descanso, del día en curso y de los 28 días anteriores, con independencia del tipo de tacógrafo, analógico o digital que se esté utilizando.

ANEXO 1 - PUSAMA SL – TABLA SALARIAL EJERCICIO 2.024

Categoría Profesional	Salario Mes	Prorrata Pagas Extras	Plus de Disponibilidad por Asistencia y Puntualidad de lunes a viernes	Plus de Actividad sábados	Valor Hora Extra
Director/a	1.167,15 €	291,79 €	16,53 €/día trabajado	56,34 €/día	12,54
Encargado General	1.108,12 €	277,03 €	16,53 €/día trabajado	56,34 €/día	12,05
Titulado/a Gº Sup./Gº Medio	1.049,08 €	262,27 €	16,53 €/día trabajado	56,34 €/día	11,56
Encargado de Sección	1.026,37 €	256,59 €	16,53 €/día trabajado	56,34 €/día	11,37
Técnico/a	990,06 €	247,51 €	16,53 €/día trabajado	56,34 €/día	11,07
Oficial Primera Administrativo	1.013,65 €	253,41 €	16,53 €/día trabajado	56,34 €/día	11,26
Auxiliar Administrativo	990,06 €	247,51 €	14,15 €/día trabajado	56,34 €/día	10,77
Comercial	990,06 €	247,51 €	16,53 €/día trabajado	56,34 €/día	11,07
Conductor/a Primera Mecánico	1.049,95 €	262,48 €	16,53 €/día trabajado	56,34 €/día	11,57
Conductor/a de Primera	1.026,36 €	256,58 €	16,53 €/día trabajado	56,34 €/día	11,37
Conductor/a	990,93 €	247,73 €	14,15 €/día trabajado	56,34 €/día	10,78
Mecánico/a Mantenedor/a de1º	1.013,65 €	253,41 €	14,15 €/día trabajado	56,34 €/día	10,97
Mecánico/a Mantenedor/a de2º	967,83 €	241,96 €	14,15 €/día trabajado	56,34 €/día	10,59
Ayudante de Taller	936,80 €	234,20 €	9,43 €/día trabajado	23,61 €/día	9,30
Maquinista	982,24 €	245,56 €	14,15 €/día trabajado	56,34 €/día	10,71
Peón Espec. Carretillero/a	936,80 €	234,20 €	9,43 €/día trabajado	23,61 €/día	9,30
Peón Ordinario	880,92 €	211,48 €	9,43 €/día trabajado	23,61 €/día	8,83
Aprendiz	S.M.I. actual	S.M.I. actual			8,82
Vigilante/Ordenanza	S.M.I. actual	S.M.I. actual			8,82
Limpiadora	S.M.I. actual	S.M.I. actual			8,82

Firmas.

Nº 81.418

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

**CONVENIO O ACUERDO: PACTO DE CONDICIONES COMUNES EMPLEADOS MUNICIPALES AYTO. CONIL.**

Expediente: 11/14/0116/2024.

Fecha: 24/05/2024.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Destinatario: INMACULADA CAUTO VÁZQUEZ.

Código 11100032142019.

Vista la modificación del texto del Acuerdo de la Mesa Negociadora de las Condiciones Laborales Comunes de los EMPLEADOS PÚBLICOS (PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL) DEL AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA, suscrito por las partes el día 19 de marzo de 2024, aprobado en el Pleno en Sesión extraordinaria celebrada el día 30 de abril de 2024, y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 8 de mayo de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar la inscripción de la citada modificación del texto del Acuerdo de la Mesa Negociadora de las Condiciones Laborales Comunes de los EMPLEADOS PÚBLICOS (PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL) DEL AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 24 de mayo de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, DANIEL SANCHEZ ROMAN. Firmado.

**CERTIFICADO**

EXPEDIENTE Nº: 5729/2024

ÓRGANO COLEGIADO: El Pleno

FECHA DE LA SESIÓN: 30/04/2024

EN CALIDAD DE SECRETARIA DE ESTE ÓRGANO, CERTIFICO:

Que en la sesión celebrada en la fecha arriba indicada se adoptó el siguiente acuerdo:

EXPEDIENTE 5729/2024. MODIFICACIÓN PACTO DE CONDICIONES COMUNES DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES.

Favorable. Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento

HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

Visto el Acuerdo de la Mesa General de Negociación, de fecha de 19 de marzo de 2024, por el que se aprueba la modificación del Pacto de Condiciones Comunes de los Empleados Municipales, para adaptarse al Recurso Contencioso Administrativo interpuesto por la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública de la Junta de Andalucía, del Juzgado Contencioso Administrativo no 3 de Cádiz.

Resultando necesario ajustar determinados artículos del Pacto de Condiciones Comunes de los Empleados Municipales, a la legislación vigente y al Recurso Contencioso-Administrativo mencionado y vista la propuesta de resolución PR/2024/1666 de 29 de abril de 2024.

**RESOLUCIÓN**

La Corporación en Pleno, por unanimidad, acuerda:

PRIMERO.- Aprobar la modificación del Pacto de Condiciones Comunes de los Empleados Municipales del Ayuntamiento de Conil de la Frontera, en los términos que se detallan a continuación:

A) MODIFICACIÓN DE ESTOS ARTÍCULOS QUE QUEDAN CON LA SIGUIENTE REDACCIÓN:

**ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL**

El presente Pacto será de aplicación en el Excmo. Ayuntamiento de Conil de la Frontera y afectará al personal vinculado a la Corporación por contrato laboral; así como aquellos/as empleados/as que se encuentren en alguno de los siguientes regímenes:

- a) Funcionarios/as de carrera.
- b) Funcionarios/as Interinos/as.
- c) Personal eventual.
- d) Funcionarios/as de Policía Local en prácticas, excepto en lo referente al régimen retributivo en que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 7.- PLANTILLA DE PERSONAL, PLANES DE EMPLEO, OFERTAS DE EMPLEO Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

**7.1.- Plantilla de personal**

La Corporación aprobará anualmente junto con el presupuesto general, la plantilla de personal, que comprenderá todos los puestos reservados al personal funcionario, personal laboral y personal eventual.

**ARTICULO 9.- JORNADA LABORAL**

**9.1.- La jornada laboral ordinaria**

La jornada laboral será de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual.

**9.1.1.- Jornada especial por proximidad a la jubilación**

Los empleados municipales, con independencia del régimen de jornada que tengan asignado, a partir de 60 años tendrán una jornada especial de trabajo de una hora diaria menos, y cuando reste menos de tres años para su jubilación, tendrán una jornada especial de trabajo de dos horas diarias menos.

Cuando así sea solicitado por el interesado se podrá disfrutar de modo acumulado de forma semanal.

Este régimen de jornada es incompatible con cualquier tipo de reducción de jornada previsto en este Pacto o en la normativa vigente por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De conformidad con la Disposición Adicional Centésima Cuadragésima cuarta, apartados Dos y Tres, de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, esta jornada especial no podrá afectar al cumplimiento del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural.

**ARTÍCULO 13.- PERMISOS RETRIBUIDOS**

Art. 13.e.9) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo, como permanente o temporal.

Art. 13.e. 10) Permiso para empleadas en estado de gestación: las empleadas tendrán derecho a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- CRÉDITO DE JORNADAS DE TRABAJO**

Los empleados municipales podrán crear un crédito de jornadas de trabajo realizado en servicios extraordinarios, para utilizarlo antes de la jubilación. Se creará un archivo personal por cada trabajador Ira para el control de la acumulación de los créditos.

**ARTICULO 35.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN INTERNA**

35.1.- Las plazas vacantes de promoción interna se incluirán en la Oferta de Empleo Público, y se realizará convocatoria pública, a través del sistema de oposición, concurso-oposición, de conformidad con las normas que lo regulan, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Anualmente se realizará un estudio de las plazas y puestos que queden vacantes 0 que pretendan cubrirse, con Objeto de planificar las convocatorias de promoción interna y de provisión de puestos de trabajo, en la Mesa General de Negociación.

35.2.- La Oferta de Empleo Público, antes de Su aprobación, será negociada en la Mesa General de Negociación, en la que se determinará el número de plazas que quedan reservadas a promoción interna.

**ARTICULO 36.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

36.2.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, por parte del personal laboral y personal funcionario, existirán dos Delegados/as de Prevención para cada uno de ellos, entendiéndose por tal, los empleados municipales con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Estos delegados serán elegidos por la Junta de Personal y Comité de Empresa de entre sus miembros.

**B) ANULACIÓN DE LOS SIGUIENTES ARTÍCULOS:**

Artículo 16: Jubilación Voluntaria y declaración de Invalidez Permanente.

Artículo 17: Ayuda por Jubilación.

Artículo 13.13) que dice: "Excepcionalmente los empleados que en horario laboral deban asistir a un juicio podrán ausentarse de la jornada completa, y si el juicio se celebra en días de descanso, se dará otro día libre por compensación"

SEGUNDO.- Remitir el Pacto de Condiciones Comunes a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia Documento firmado electrónicamente.

Nº **81.506**

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: ACUERDO DE MEJORAS DE****FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA**

Expediente: 11/13/0115/2024

Fecha: 24/05/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA CAUTO VAZQUEZ

Código 11100012132019.

Visto el texto de la modificación del Acuerdo de Mejoras del PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA, suscrito por las partes el día 19 de marzo de 2024, aprobado en el Pleno en Sesión extraordinaria celebrada el día 30 de abril de 2024, y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 8 de mayo de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar la inscripción de la modificación del Acuerdo de Mejoras del PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 24 de mayo de 2024. Delegado Territorial, Fdo.: DANIEL SANCHEZ

ROMAN.

**CERTIFICADO**

EXPEDIENTE Nº	ÓRGANO COLEGIADO	FECHA DE LA SESIÓN
5726/2024	El Pleno	30/04/2024

EN CALIDAD DE SECRETARIA DE ESTE ÓRGANO, CERTIFICO:

Que en la sesión celebrada en la fecha arriba indicada se adoptó el siguiente

acuerdo:

EXPEDIENTE 5726/2024. MODIFICACIÓN ACUERDO DE MEJORAS DEL PERSONAL FUNCIONARIO.	
Favorable	Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento

**HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Visto el Acuerdo de la Mesa General de Negociación, de fecha 18 de abril de 2024, por el que se modifica el Acuerdo de Mejoras del Personal Funcionario, para adaptarse al Recurso Contencioso Administrativo interpuesto por la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública de la Junta de Andalucía, del Juzgado Contencioso-Administrativo no 4 de Cádiz.

Resultando necesario ajustar determinados artículos del Acuerdo de Mejoras del Personal Funcionario a la legislación vigente y al Recurso Contencioso-Administrativo mencionado y vista la propuesta de resolución PR/2024/1664 de 29 de abril de 2024.

**RESOLUCIÓN**

La Corporación en Pleno, por unanimidad, acuerda:

PRIMERO.- Aprobar la modificación del Acuerdo de Mejoras del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Conil de la Frontera, en los términos que se detallan a continuación:

A) MODIFICACION DE ESTOS ARTÍCULOS QUE QUEDAN CON LA SIGUIENTE REDACCION:

**ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL**

Quedará afectado por lo expuesto en el presente Acuerdo de Mejoras todo el personal empleado municipal que preste sus servicios para el Excmo. Ayuntamiento de Conil de la Frontera y que se encuentre en alguno de los siguientes regímenes:

a) Funcionarios/as de carrera.

b) Funcionarios/as interinos/as.

c) Personal eventual.

d) Funcionarios/as de Policía Local en prácticas, excepto en 10 referente al régimen retributivo, en que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 7.- PLANTILLA DE PERSONAL, PLANES DE EMPLEO, OFERTAS DE EMPLEO V RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

**7. I Plantilla de personal**

La Corporación aprobará anualmente junto con el presupuesto general, la plantilla de personal, que comprenderá todos los puestos reservados al personal funcionario, personal laboral y personal eventual.

**ARTICULO 9.- JORNADA LABORAL****9.1.- La jornada laboral ordinaria**

La jornada laboral será de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual.

**9.1.1.- Jornada especial por proximidad a la jubilación.**

Los empleados municipales, con independencia del régimen de jornada que tengan asignado, a partir de 60 años tendrán una jornada especial de trabajo de una hora diaria menos, y cuando reste menos de tres años para su jubilación, tendrán una jornada especial de trabajo de dos horas diarias menos.

Cuando así sea solicitado por el interesado se podrá disfrutar de modo acumulado de forma semanal.

Este régimen de jornada es incompatible con cualquier tipo de reducción de jornada previsto en este Acuerdo o en la normativa vigente por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De conformidad con la Disposición Adicional Centésima Cuadragésima cuarta, apartados Dos y Tres, de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, esta jornada especial no podrá afectar al cumplimiento del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural.

**ARTÍCULO 13.- PERMISOS RETRIBUIDOS**

Art. 13.e.9) Permiso por adopción 0 acogimiento, tanto preadoptivo, como permanente 0 temporal.

-Art.13. e. IO) Permiso para empleadas en estado de gestación: las empleadas tendrán derecho a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- CREDITO DE JORNADAS DE TRABAJO

Los empleados municipales podrán crear un crédito de jornadas de trabajo realizado en servicios extraordinarios, para utilizarlas antes de la jubilación. Se creará un archivo personal por cada trabajador/ra para el control de la acumulación de los créditos.

**ARTÍCULO 17.- PREMIO POR JUBILACIÓN**

El/la empleado/a municipal de este Ayuntamiento percibirá una ayuda por importe de 2.266,66 e, en un periodo no mayor a tres meses, con ocasión de la jubilación por edad.

Asimismo los/as empleados/as municipales con más de tres años de antigüedad en el Ayuntamiento, que vayan a jubilarse por incapacidad percibirán un premio de 247,26 e por año de servicio, con una percepción máxima de 9692,09 El pago se efectuará de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y como máximo en un periodo no mayor a seis meses.

Finalmente, en caso de que la normativa aplicable permita recuperar los premios por jubilación anticipada, se llevará a cabo la negociación pertinente para el restablecimiento de los mismos y en los parámetros que se acuerden en mesa de negociación.

ARTICULO 36.- PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCION INTERNA

36.1.- Las plazas vacantes de promoción interna se incluirán en la Oferta de Empleo Público, y se realizará convocatoria pública, a través del sistema de oposición, concurso- oposición, de conformidad con las normas que lo regulan, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Anualmente se realizará un estudio de las plazas y puestos que queden vacantes o que pretendan cubrirse, con objeto de planificar las convocatorias de promoción interna y de provisión de puestos de trabajo, en la Mesa General de Negociación.

36.2.- La Oferta de Empleo Público, antes de su aprobación, será negociada en la Mesa General de Negociación, en la que se determinará el número de plazas que quedan reservadas a promoción interna.

**ARTÍCULO 38.- GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES**

d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo de 20 horas mensuales.

**ARTÍCULO 51.- GRATIFICACIONES**

51.1.-Corresponde al Pleno de la Corporación determinar en el Presupuesto la cantidad global destinada a gratificaciones a los/as empleados/as municipales, dentro de los límites máximos señalados en la Legislación vigente.

Corresponde a la Alcaldía su asignación individual, conforme a los criterios que, en cada caso, haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo.

5 1.2.-El importe de las mismas, podrá ser abonado en cuantía global 0 de acuerdo con el grupo al que pertenezca el/la empleado/a municipal según el valor económico por hora realizada de conformidad con la siguiente tabla:

Valor económico de las horas extraordinarias:

GRUPO	HORA DIURNA	HORA NOCTURNA	HORA FESTIVA
A1	24,43 €	28,70 €	29,48 €
A2	23,37 €	27 €	28,23 €
C1	22,29 €	26,24 €	27,01 €
C2	21,24€	25,01 €	25,79 €
AP	20,16€	23,81 €	24,58 €

Tendrán la consideración de horas extraordinarias festivas, además de las que se realicen los días festivos nacionales, autonómicos o locales, los domingos, la noche del viernes y la noche del sábado.

Por mutuo acuerdo entre las partes, se podrá establecer la compensación de las gratificaciones que se realicen en tiempo de descanso, siempre con el consentimiento del/la empleado/a municipal, siguiendo la siguiente proporción:

Por una hora ordinaria..... 1.75 horas de descanso  
 Por una hora festiva o nocturna ..... 2.00 horas de descanso

51.3.-Debido a las circunstancias especiales que conforman determinados periodos del año, se establecen importes superiores por prestación de servicios extraordinarios, conforme a la tabla que se establece a continuación y en relación a las siguientes fechas y turnos:

a) Navidad

- Turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre: +75%
- Turno de tarde del 5 de enero (o el día que corresponda en caso que se cambie del día 5 de enero la cabalgata de los Reyes Magos), siempre que se realicen al menos el número de horas que corresponden a un turno ordinario completo: +75%
- Todos los turnos de los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero: +50%

b) Romería San Sebastián

Turno de mañana y tarde: +50%

**VALOR DE HORA EXTRAORDINARIA INCREMENTADA**

GRUPO	INCREMENTO DIURNAS		
	25%	50%	75%
A1	30,54 €	36,65 €	42,75 €
A2	29,21 €	35,06 €	40,90 €
C1	27,86 €	33,44 €	39,01 €
C2	26,55 €	31,86€	37,17 €
AP	25,20 €	30,24 €	35,28 €
GRUPO	INCREMENTO NOCTURNAS		
	25%	50%	75%
A1	35,88 €	43,05 €	50,23 €
A2	34,33 €	41,19€	48,06 €
C1	32,80 €	39,36 €	45,92 €
C2	31,26 €	37,52 €	43,77 €
AP	29,76 €	35,72 €	41,67 €
GRUPO	INCREMENTO FESTIVAS		
	25%	50%	75%
A1	36,85 €	44,22 €	51,59€
A2	35,29 €	42,35 €	49,40 €
C1	33,76 €	40,52 €	47,27 €
C2	32,24 €	38,69 €	45,13 €
AP	30,73 €	36,87 €	43,02 €

**ARTÍCULO 56.- INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO**

Las indemnizaciones por razón del servicio (desplazamiento, dietas, alojamiento, manutención etc.) a los/as empleados/as municipales se abonarán, en los términos previstos en la legislación vigente para los/las funcionarios/as públicos/as al servicio de las Administraciones Públicas, siendo el importe, el previsto el RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre Indemnización por Razón del Servicio.

Los criterios para el abono de dietas aplicables al personal con motivo del trabajo ininterrumpido son los siguientes:

\* Personal con jornada ordinaria (jornada de 7 horas diarias)

- a) Para generar media dieta: es preciso el trabajo ininterrumpido de 9 0 más horas continuas y que la hora de salida sea desde las 16:00 0 de las 22:00.
- b) Para generar dieta completa: es preciso el trabajo ininterrumpido de 12 0 más horas continuas y que la hora de salida sea desde las 22:00.

\*Personal con régimen especial de jornada: Distinguímos dentro del personal que tiene jornada especial entre:

a) Turno de mañana:

a. 1). Para generar media dieta: es preciso el trabajo ininterrumpido de 12 0 más horas continuas, y que la hora de salida sea desde las 16:00.

a.2). Para generar dieta completa: es preciso el trabajo ininterrumpido de 16 0 más horas continuas y que la hora de salida sea desde las 22:00.

b.Turno de tarde:

b. 1) Para generar media dieta: es preciso el trabajo ininterrumpido de 12 0 más horas continuas y que la hora de salida sea desde las 22:00.

13.2). Para generar dieta completa: es preciso el trabajo ininterrumpido de al 16 0 más horas continuas y que la hora de salida sea desde las 22:00.

Reglas generales aplicables a todos los supuestos:

- El tiempo efectivo empleado en la comida/cena a efectos de generar el derecho a la percepción de la media o dieta completa en lo que exceda de 30 minutos no se computará a efectos del percibo de la media dieta 0 dieta completa.

- El tiempo empleado en la comida/cena en lo que exceda de 30 minutos no se computará como hora extra cuando se trate de servicios extraordinario.

B) ANULACIÓN DE LOS SIGUIENTES ARTÍCULOS:

-Artículo 16, sobre la Jubilación Voluntaria y la declaración de Invalidez Permanente.

-Artículo 52 referente a la Prolongación de Jornada.

-Artículo 53 referente al Plus de Navidad.

- Artículo 13.b) que dice "Excepcionalmente los empleados que en horario laboral deban asistir a un juicio podrán ausentarse de la jornada completa, y si el juicio se celebra en días de descanso, se dará

Otro día libre por compensación"

C) SE CREA EL SIGUIENTE ARTÍCULO:

ART. 54 BIS : GRATIFICACION POR ASISTENCIA A JUICIO

Lo/as empleados/as que tengan que asistir 0 comparecer a citaciones judiciales relacionadas con el ejercicio de sus funciones en calidad de testigos o para dictamen pericial, fuera de su horario laboral, percibirán la cantidad de 55,02€ y se compensará con cuatro horas.

Si se acumulasen en un mismo día más de dos comparecencias el tope de descanso compensatorio será en todo caso, de ocho horas. No obstante, y por motivos de descanso, cuando el/la empleado/a tenga que acudir al juicio estando saliente del turno de noche y el servicio lo permita se retirará cuatro horas antes.

Estas compensaciones tendrán lugar cuando el/la empleado/a deba comparecer en período de descanso, pero no cuando se encuentra en baja médica debidamente documentada.

Al/a empleado/a que le coincida la finalización de una asistencia judicial con el horario de entrada en su turno ordinario se le concede retrasar la incorporación a su turno un máximo de 90 minutos, de forma que se garantiza que habrá ese tiempo entre la finalización de la comparecencia y la incorporación a su turno de trabajo. NO procederá, en consecuencia, dicho aplazamiento si entre la finalización de la comparecencia y la hora de Inicio media ya ese período mínimo de descanso.

D) ANEXO POLICIA LOCAL

DE.1) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

SE MODIFICAN ESTOS ARTÍCULOS CON LA SIGUIENTE REDACCIÓN:

Artículo 6.- índices Correctores

3. Tras la aplicación del coeficiente reductor descrito y una vez cumplido con éste las horas que deba realizar cada funcionario, según calendario laboral, el excedente de horas generado, se acumulará como horas libres en el expediente de cada funcionario, disponiendo de éstas en el año en curso o hasta el final de mayo del año siguiente.

Artículo 7.- Permisos, vacaciones y periodo compensatorio.

1. Permisos

1. Será común para todos, la petición de días de disfrute, descanso, asuntos propios 0 generados por naturaleza del trabajo, tales como libres optativos, juicios, libres de calendario, que deberá realizarse con al menos diez días de antelación al día previsto para su disfrute y como máximo durante el transcurso de dos meses anterior al mes previsto de disfrute, debiendo sin perjuicio de lo establecido en el punto 7.3, resolverse en el plazo de cinco días. Excepto lo dispuesto en los puntos 7.2 siguiente, los permisos no se denegarán por razones del servicio, ya que la carencia del personal para la realización del servicio diario, se garantizará con la asignación de personal adscrito a las bolsas de refuerzos, con un máximo de dos agentes por turno de trabajo.

2. Se establecen unos servicios mínimos de tres efectivos por turno de trabajo, de forma que, en el hipotético caso de que un turno de trabajo no llegue a estos tres efectivos mínimos, debido a distintas situaciones como pueden ser: vacaciones, libres retribuidos, bajas médicas, 0 asuntos propios concedidos con anterioridad, se actuará de la siguiente forma: En primer lugar, se reforzará con la asignación de personal adscrito a las bolsas de refuerzos. En el caso de que se hayan realizado todos los llamamientos posibles, tanto al personal adscrito a las bolsas de refuerzo como a la bolsa de servicios por imprevistos y no se hayan completado los tres efectivos mínimos, se suspenderán los asuntos propios concedidos con anterioridad, empezando por el último que se concedió.

3. Los cambios voluntarios de un solo agente de los servicios planificados, se solicitarán por escrito ante al Responsable de Área responsable de planificar los cuadrantes con una antelación de, al menos, tres días a la fecha de su realización, siendo requisito indispensable la autorización del responsable reasignado, que asumirá en todo caso las consecuencias de la variación del horario de servicio. Para decidir sobre el cambio de servicio de un solo agente, el responsable de planificación de cuadrantes valorará las necesidades operativas, y siempre que los cambios sean coherentes con el régimen de descansos establecidos y con el conjunto del servicio planificado por la Jefatura. En el caso de no autorizarse el cambio de servicio de un solo agente, se podrá optar por cambiar entre dos agentes, siendo suficiente en este caso la comunicación vía correo electrónico corporativo para su constancia, asumiendo en todo caso ambas partes las consecuencias

de la variación del horario de servicio. En todo caso, el propio nombramiento del servicio se entenderá que resuelve las solicitudes formuladas. Sin más trámite.

#### Artículo 8.-Jornadas de Trabajo Ordinarias.

1. Se consideran jornadas de trabajo ordinarias aquellas que son señaladas como tal en el Calendario Laboral Anual aprobado. También lo serán las jornadas de trabajo que se establezcan a los servicios específicos en régimen de temporada y que no figurarán en el citado Calendario.

2. Con carácter general, la jornada de trabajo ordinaria será de ocho horas y se prestará de forma continuada con arreglo a la modalidad de prestación que se determine entre las previstas para cada una de ellas. En el caso de los agentes que presten servicio en la modalidad de régimen general esta jornada será de 7 horas.

3. Siempre que el horario de servicio continuado o uno de sus periodos sea igual o superior a seis horas y la naturaleza o circunstancias del mismo lo permitan, se dispondrá de un periodo de pausa de treinta minutos computable como tiempo de servicio, que podrá dividirse, a elección, en dos periodos de duración variable. La disposición a realizar dicho periodo de pausa será comunicada al responsable del turno.

4. Deberá existir un mínimo de agentes para garantizar el servicio:

- En los meses de julio y agosto: noches de domingo a jueves 7 policías, noches de viernes, sábado y vísperas de festivos 9 policías.

- Siendo a criterio de la jefatura de policía el refuerzo de estos servicios mínimos en función de las necesidades del servicio.

Artículo 13. Normas de regulación de los servicios de las bolsas de horas extraordinarias de refuerzo.

1. Estas Normas serán de aplicación para los servicios de horas extraordinarias de refuerzo planificados por la Jefatura. Estas normas velarán por el cumplimiento de los principios de equidad, publicidad y eficiencia.

Podrán realizar jornadas extraordinarias de refuerzo todos los/as funcionarios/as pertenecientes al Cuerpo de Policía Local de Conil, que soliciten su adscripción a la bolsa o bolsas descritas en el artículo anterior, mediante escrito dirigido al Jefe de la Policía o al Responsable del área encargado de cuadrantes. Los agentes podrán adherirse indistintamente a la bolsa del periodo de invierno 0 de verano, incluso a ambas.

2. Para causar baja en las referidas bolsas, es necesario hacerlo mediante escrito dirigido al Jefe de la Policía o al Responsable del área encargado de cuadrantes, con al menos un mes de antelación al mes en el que se planifican los servicios de horas extraordinarias de refuerzo.

3. Cuando se produzca la incorporación a la plantilla de un/a nuevo/a agente, éste/ésta realizará un número de jornadas extraordinarias proporcional al tiempo de permanencia.

4. La planificación para la asignación de jornadas extraordinarias comenzará por el agente de mayor escalafón, luego con el agente de mayor antigüedad en la Policía Local de Conil, continuando sucesivamente hasta llegar al de menor antigüedad que corresponda.

Si en el periodo de un ciclo de libramiento, a un agente se le requiere para la realización de servicios extraordinarios en algún turno de los comprendidos entre el viernes por la mañana y domingo de noche, en el siguiente ciclo de libramiento no se le podrá requerir para ninguno de estos servicios mencionados. No obstante, la Jefatura no estará obligada a nombrar servicios extraordinarios en el siguiente ciclo de libramiento (fin de semana), pudiendo optar al llamamiento voluntario.

Se deberá respetar el descanso mínimo de 3 días consecutivos en la asignación de servicios extraordinarios.

La suma continuada de servicios ordinarios más los asignados extraordinariamente no podrán superar el total de 9 servicios.

En dicha asignación deben existir al menos 16 horas de descanso, entre la jornada extraordinaria de refuerzo y la última jornada realizada, así como otras 16 horas entre la jornada extraordinaria de refuerzo y la siguiente jornada a realizar.

5. Posteriormente y si la planificación de Jefatura lo requiere, previo escrito del agente interesado al Área encargada de la confección de cuadrantes, se podrán asignar jornadas extraordinarias de refuerzo a dicho agente interesado que se encuentre de vacaciones (de junio a septiembre ambos incluidos), pudiendo ser requerido hasta en siete jornadas extraordinarias en la primera o última semana del periodo de vacaciones.

6. A la hora de asignar jornadas extraordinarias se priorizará en el orden que se cita a continuación, debiendo mantenerse en estos llamamientos, la equidad de la bolsa de servicios extraordinarios:

- Refuerzo de las Radio-Patrullas 092, incluyendo agente de Atestados.
- Cubrir el puesto de Atestados, al menos con un agente
- Cubrir el puesto de grúa

7. El personal adscrito a la bolsa correspondiente, que habiendo estado de baja médica y presente alta médica, se incorporará al correspondiente apartado de las Jornadas Extraordinarias de Refuerzo planificada por la Jefatura, en su orden natural y de forma proporcional con el resto del personal. En este caso, el responsable de cuadrante deberá incluirlo de baja en la bolsa que corresponda desde la fecha de la misma, y una vez recibido el alta médica deberá incorporarlo de nuevo a la bolsa.

8. La Jefatura, a través del Área responsable de la confección de cuadrantes, pondrá en conocimiento de los agentes, además del cuadrante anual de jornadas ordinarias, el de las jornadas extraordinarias de refuerzo que sean asignadas, que será expuesto en el tablón de cuadrantes y remitido vía por correo corporativo, antes del día 15 del mes anterior, salvo el que corresponda con el periodo estival que comprende desde el 1 de junio al 30 de septiembre, el cual será expuesto antes del 15 de mayo del año en curso. Además de los medios oficiales descritos, se podrá poner en conocimiento de los agentes, la información de cuadrantes anteriormente descrita a través de otros medios telemáticos disponibles y que sean acordados entre sindicatos y jefatura.

9. Cumplido lo estipulado en el anterior apartado, las sucesivas modificaciones o actualizaciones del cuadrante mensual que conlleven asignación de jornadas extraordinarias de refuerzo después de la exposición y notificación señalada, deberán respetar, además de lo estipulado en los apartados 4, 5 y 6 del presente artículo, la necesidad de que entre la fecha de publicación de la modificación y la nueva asignación de jornada extraordinaria existan al menos 20 días de diferencia. La asignación de servicio extraordinario sin

cumplirse los días de diferencia señalados, no penalizarán a efecto de llamamientos. No obstante, si la negativa se comunica con un plazo igual o inferior a 7 días naturales a la fecha prevista, (siempre y cuando se hayan publicado con al menos 20 días de diferencia), se le aplicará una penalización de dos saltos en llamamientos.

10. Al personal inscrito en alguna o ambas bolsas de libre disposición que renuncie en el computo mensual, a una asignación de jornada extraordinaria de refuerzo que le correspondiese a tenor de lo establecido en el apartado 4 de este artículo, se le entenderá como jornada extraordinaria no realizada, y se le aplicará la penalización de un salto en próximos llamamientos.

En caso de una segunda renuncia o negativa a la realización de jornada extraordinaria de refuerzo tras la correspondiente asignación en el mes en curso que cumpla lo estipulado en el apartado 8, conllevará la penalización de tres saltos en próximos llamamientos.

11. Excepcionalmente se podrán nombrar jornadas extraordinarias para cubrir servicios que por su especial especificidad deben ser realizados por agentes pertenecientes a las diferentes áreas 0 puestos cuyas labores solo pueden realizar los titulares de las mismas. Cuando se asignen jornadas extraordinarias de esta índole, deberán ser expuestas y motivadas en los medios informativos designados.

12. En aplicación del artículo anterior, y para equidad entre los agentes, la contabilidad de estos llamamientos voluntarios se llevará a cabo de dos periodos:

- Desde lunes hasta el jueves los tres turnos y el viernes en turno de mañana que no coincidan en días festivos o turnos de noche en víspera de festivos.
- Desde el viernes en turno de tarde hasta el domingo en turno de noche, incluyendo todos los festivos, así como el turno de noche de víspera de cualquier festivo.

#### D.2) CONDICIONES ECONOMICAS

##### D.2.1) SE ANULAN LOS SIGUIENTES ARTÍCULOS:

- Artículo 17. Productividad bolsas por horas extraordinarias de refuerzo

- Artículo 18. Productividad por Festividades

- Artículo 19.- Productividades por Nocturnidad.

##### D.2.2) SE CREA EL SIGUIENTE ARTÍCULO:

Artículo 22.-Gratificaciones Extraordinarias en Periodo Estival

Atendiendo al aumento poblacional existente en el municipio de Conil de la Frontera, por ser una población de gran afluencia turística, se establece el incremento de la hora extraordinaria en el turno de noche de los viernes, sábados y vísperas de festivos desde 1 de junio hasta el 30 de septiembre, en +75%, conforme a los importes previstos en el artículo 51.3 del Acuerdo de Mejoras.

##### D.2.3) SE MODIFICAN ESTOS ARTÍCULOS CON LA SIGUIENTE REDACCIÓN:

Artículo 20.- Productividad por Servicios de Playas

Atendiendo a las características singulares del servicio de playas, tanto en lo referente a la duración de la jornada laboral, en los términos previstos en el artículo 4. D) de este Anexo, como a las condiciones climatológicas en la que se presta el servicio, se establecerá una productividad por importe de 140 e, a los empleados que realicen al menos 12 servicios de playas, en un mes natural.

Artículo 21.- Productividades por Jefatura de Servicios

Se gratificará con 7 € a los agentes que ejerzan en el turno correspondiente, la responsabilidad de Jefe de Servicio, en concepto de atribución temporal de funciones por asumir tareas de un puesto de superior categoría.

SEGUNDO.- Remitir el Acuerdo de Mejoras a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Documento firmado electrónicamente.

Nº 81.819

## CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

### CONVENIO O ACUERDO: AYUNTAMIENTO DE CONIL (PERSONAL LABORAL)

Expediente: 11/01/0117/2024

Fecha: 24/05/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA CAUTO VAZQUEZ

Código 11001622011992.

Visto el texto del Acta de Acuerdo sobre modificación de convenio colectivo del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CONIL PERSONAL LABORAL, suscrito por las partes el día 19 de marzo de 2024, elevado al Pleno el 30 de abril de 2024, y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 8 de mayo de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías,

#### RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo sobre modificación de convenio colectivo del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CONIL PERSONAL LABORAL, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 24 de mayo de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

## CERTIFICADO

EXPEDIENTE N°	ÓRGANO COLEGIADO	FECHA DE LA SESIÓN
5727/2024	El Pleno	30/04/2024

EN CALIDAD DE SECRETARIA DE ESTE ÓRGANO, CERTIFICO:

Que en la sesión celebrada en la fecha arriba indicada se adoptó el siguiente

acuerdo:

EXPEDIENTE 5727/2024. MODIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL MUNICIPAL.

Favorable Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento

## HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

Visto el Acuerdo de la Mesa General de Negociación, de fecha 19 de marzo de 2024, por el que se modifica el Convenio Colectivo de Personal Laboral, para adaptarse al requerimiento de anulación o adaptación a la legalidad de determinadas disposiciones del texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Conil de la Frontera, de la Delegación del Gobierno de Cádiz, de la Junta de Andalucía.

Resultando necesario ajustar determinados artículos del Convenio Colectivo de Personal Laboral, a la legislación vigente y al requerimiento mencionado y vista la propuesta de resolución PR/2024/1665 de 29 de abril de 2024.

## RESOLUCIÓN

La Corporación en Pleno, por unanimidad, acuerda:

PRIMERO.- Aprobar la modificación del Convenio Colectivo de Personal Laboral del Ayuntamiento de Conil de la Frontera en los términos que se detallan a continuación:

A) MODIFICACIÓN DE ESTOS ARTÍCULOS QUE QUEDAN CON LA SIGUIENTE REDACCIÓN:

ARTÍCULO 7 PLANTILLA, PLANES DE EMPLEO, OFERTA DE EMPLEO Y RPT

7.1.- Plantilla de personal

La Corporación aprobará anualmente junto con el presupuesto general, la plantilla de personal, que comprenderá todos los puestos reservados al personal laboral, al personal funcionario y personal eventual.

ARTICULO 9 JORNADA LABORAL

9.1.- La jornada laboral ordinaria

La jornada laboral será de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual.

9.11.- Jornada especial por proximidad a la jubilación

Los empleados municipales, con independencia del régimen de jornada que tengan asignado, a partir de 60 años tendrán una jornada especial de trabajo de una hora diaria menos, y cuando reste menos de tres años para su jubilación, tendrán una jornada especial de trabajo de dos horas diarias menos.

Cuando así sea solicitado por el interesado se podrá disfrutar de modo acumulado de forma semanal.

Este régimen de jornadas es incompatible con cualquier tipo de reducción de jornada previsto en este Acuerdo o en la normativa vigente por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De conformidad con la Disposición Adicional Centésima Cuadragesima cuarta, apartados Dos y Tres, de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, esta jornada especial no podrá afectar al cumplimiento del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural.

ARTÍCULO 13.- PERMISOS RETRIBUIDOS

-Art. 13.e.9) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo, como permanente o temporal.

Art. 13. e. 10) Permiso para empleadas en estado de gestación: las empleadas tendrán derecho a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- CREDITO DE JORNADAS DE TRABAJO

Los empleados municipales podrán crear un crédito de jornadas de trabajo realizado en servicios extraordinarios, para utilizarlo antes de la jubilación. Se creará un archivo personal por cada trabajador/ra para el control de la acumulación de los créditos.

ARTÍCULO 15.- MESA DE CONTRATACION TEMPORAL

15.1.- Ambas partes acuerdan constituir una Mesa de Contratación Temporal, como órgano que organice y supervise los aspectos relativos a la selección del personal laboral temporal que haya de prestar servicios en el Ayuntamiento de Conil de la Frontera, sin que tenga en ningún caso, consideración de Tribunal u órgano de selección.

ARTICULO 36.- PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCION INTERNA

36.1.- Las plazas vacantes de promoción interna se incluirán en la Oferta de Empleo Público, y se realizará convocatoria pública, a través del sistema de oposición, concurso-oposición, de conformidad con las normas que lo regulan, en los que se garantice en todo caso los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Anualmente se realizará un estudio de las plazas y puestos que queden vacantes o que pretendan cubrirse, con objeto de planificar las convocatorias de promoción interna y de provisión de puestos de trabajo, en la Mesa General de Negociación.

36.2.- La Oferta de Empleo Público, antes de su aprobación, será negociada en la Mesa General de Negociación, en la que se determinará el número de plazas que quedan reservadas a promoción interna.

ARTÍCULO 41.- GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES

d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo de 20 horas mensuales.

## B) ANULACIÓN DEL SIGUIENTE ARTÍCULO:

Artículo 13.b) que dice: "Excepcionalmente los empleados que en horario laboral deban asistir a un juicio podrán ausentarse de la jornada completa, y si el juicio se celebra en días de descanso, se dará otro día libre por compensación"

## C) SE CREA EL SIGUIENTE ARTÍCULO

ART. 65 BIS : GRATIFICACION POR ASISTENCIA A JUICIO

Lo/as empleados/as que tengan que asistir o comparecer a citaciones judiciales relacionadas con el ejercicio de sus funciones en calidad de testigo 0 para dictamen pericial, fuera de su horario laboral, percibirán la cantidad de 55,02 € y se compensará con cuatro horas.

Si se acumulasen en un mismo día más de dos comparencias el tope de descanso compensatorio será en todo caso, de ocho horas. NO obstante, y por motivos de descanso, cuando el/la empleado/a tenga que acudir al juicio estando saliente del turno de noche y el servicio lo permita se retirará cuatro horas antes.

Estas compensaciones tendrán lugar cuando el/la empleado/a deba comparecer en período de descanso, pero no cuando se encuentra en baja médica debidamente documentada.

Al/a empleado/a que le coincida la finalización de una asistencia judicial con el horario de entrada en su turno ordinario se le concede retrasar la incorporación a su turno un máximo de 90 minutos, de forma que se garantice que habrá ese tiempo entre la finalización de la comparencia y la incorporación a su turno de trabajo. NO procederá, en consecuencia, dicho aplazamiento si entre la ogu finalización de la comparencia y la hora de inicio media ya ese período mínimo de descanso.

SEGUNDO.- Remitir el Convenio Colectivo a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Documento firmado electrónicamente.

N° 81.830

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

## AREA DE PRESIDENCIA

## EMPRESA PROVINCIAL DE

## INFORMACION DE CADIZ S.A. (EPICSA)

## ANUNCIO

## EDICTO EMPLAZANDO A LOS POSIBLES INTERESADOS EN PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO N° 83/2023

Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo N° 4 de Cádiz se tramita el Procedimiento Abreviado 83/2023 Negociado 3 promovido contra este Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Diputación de Cádiz e interpuesto por MARÍA VICTORIA MAYORGA RUBIO, contra la Resolución de 14 de diciembre de 2022 que aprueba la convocatoria y las Bases por las que se regirá el procedimiento para la selección, en régimen de personal laboral fijo, de 1 plaza de técnico de administración general, incluida en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal del IEDT, mediante el sistema de concurso, al amparo de lo dispuesto 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.

Por Decreto de fecha 23 de mayo de 2023, se ha acordado la remisión del expediente administrativo al órgano jurisdiccional mencionado, por lo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49.1 de la ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en relación con el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por el presente se emplaza a los posibles interesados para que, si lo estiman conveniente, se personen como demandados en el plazo de nueve días ante dicho Tribunal, sito en la Avda. Ana de Viya, n° 7 Edificio Proserpina 1ª planta, haciéndole saber que de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte, sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personaren oportunamente continuará aquél por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación de clase alguna.

03/06/2024. La Presidenta, Almudena Martínez del Junco. Firmado. Andrés Clavijo Ortiz. Firmado. Tamara Muñoz Pinto. Firmado. N° 86.377

## ADMINISTRACION LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE CADIZ

## INSTITUTO DE FOMENTO, EMPLEO Y FORMACION

## ANUNCIO

Aprobar las listas provisionales de admitidos/as y excluidos/as para la estabilización de la categoría profesional de Técnico Superior de Programas incluida en la OEP del ejercicio 2021 del IFEF, por concurso-oposición libre, así como nombrar la composición del Tribunal de Selección.

Mediante Resolución 2024/61, de 10 de abril de 2024 de la Vicepresidenta del IFEF se han aprobado las listas provisionales de personas admitidas y excluidas de dicho proceso selectivo incluido en la OEP del ejercicio 2021 del Instituto de Fomento, Empleo y Formación del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, aprobada en aplicación del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

El listado completo de personas admitidas y excluidas se puede consultar en los tablones de anuncios, situados en la sede el IFEF ubicada en la c/ Cuesta de las Calesas 39 de Cádiz, así como en la página web del IFEF de Cádiz, en el sitio web: www.ifef.es.

Los/as aspirantes excluidos/as expresamente, así como los que no figuren en la relación de admitidos/as ni en la de excluidos/as, dipondrán de DIEZ DÍAS HABLES, a contar a partir del día siguiente a la publicación del presente anuncio en el B.O.P. para subsanar, en su caso, los defectos que hayan motivado la exclusión o su no inclusión expresa.

Las alegaciones se deberán presentar por cualquiera de los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, del 1 de octubre, del Procedimiento administrativo común de las administraciones públicas. Específicamente, se podrán presentar:

- Presencialmente, en la oficina de asistencia en materia de registro del IFEF, situado en su sede.  
- De forma telemática, en el registro de la sede electrónica del IFEF o mediante el Registro Electrónico General del Estado, accediendo a través del siguiente enlace: <https://reg.redsara.es/>, indicando como organismo destinatario: "LA0005159 – Instituto de Fomento, Empleo y Formación.

Igualmente, aprobó la designación del Tribunal seleccionador, cuya composición nominativa se publica a continuación, a efectos de su posible recusación, de acuerdo con los Art. 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público:

PRESIDENTE	Titular: José Antonio Rosado Arroyal
	Suplente: María del Mar Morano Castellano
VOCAL	Titular: Juan Antonio Sacie Moreno
	Suplente: Juan María Moreno Urbano
VOCAL	Titular: Marina del Pilar Jimenez Rivas
	Suplente: Elvira López Fernández
VOCAL	Titular: Guillermo Villanego Chaza
	Suplente: Elvira López Fernández
VOCAL	Titular: Amalia Moya García
	Suplente: Juan Carlos López Pelayo
SECRETARIO	Titular: Marcos Mariscal Ruiz
	Suplente: Guillermo Villanego Chaza

La siguiente publicación relacionada con el proceso selectivo incluidos en el presente anuncio se harán publicas a través de los tablones de anuncios y en el sitio web del IFEF citado anteriormente.

En Cádiz a veintinueve de abril de dos mil veinticuatro. EL SECRETARIO DELEGADO DEL IFEF. Firmado. El Responsable administrativo. Personal y RRHH de IFEF. Firmado. **Nº 64.708**

#### AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA ANUNCIO

D. Manuel Gómez Flor, ha presentado ante este Ayuntamiento de Medina Sidonia (Cádiz) la solicitud de actuación extraordinaria en suelo rústico concretada en la construcción de una vivienda unifamiliar aislada no vinculada en finca sita en el Paraje Huerta Dulce (polígono 60, parcela 36, registral 4.475).

Por parte de la Junta de Gobierno Local de fecha 19.02.2024 se ha admitido a trámite el referido proyecto y acuerda la información pública del mismo.

Se somete a información pública durante un plazo de un mes contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOP de Cádiz.

El expediente se encuentra a disposición de los interesados para su consulta en la página web del Ayuntamiento [www.medinasidonia.es](http://www.medinasidonia.es) y presencialmente en el área de urbanismo sita en Plaza de la Libertad, en días laborables y en horario de 9 a 14 horas.

Las alegaciones podrán presentarse de forma presencial en el registro municipal del Ayuntamiento de Medina Sidonia sito en Plaza de España s/n en días laborables y en horario de 9 a 14 horas, o a través de la sede electrónica sita en la web [www.medinasidonia.es](http://www.medinasidonia.es) y en la forma prevista en el art. 16 de la Ley 39/2015 de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Medina Sidonia a siete de mayo de dos mil veinticuatro. LA TENIENTE DE ALCALDE DEL ÁREA DE SERVICIOS MUNICIPALES Y URBANISMO. FDO.: MARIA ISABEL GAUTIER BOLAÑOS. **Nº 70.433**

#### AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA E.L.A. GUADALCACIN ANUNCIO

Transcurrido el plazo de exposición al público de los Presupuestos Generales de esta Entidad para el ejercicio 2024, aprobado por Junta Vecinal, en Sesión celebrada el día veinticinco de abril de dos mil veinticuatro, y habiéndose publicado en Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz con fecha de 2 de mayo de 2.024 (núm. 83) sin que se haya presentado reclamación alguna, el mismo ha quedado aprobado definitivamente, de acuerdo con el art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004 y 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de Abril, lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en los artículos 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004 y 20.3 del Real Decreto 500/1990.

El resumen por capítulos de cada uno de los presupuestos presenta el siguiente estado:

ESTADO DE INGRESOS		
CAPITULOS	DENOMINACIÓN	PREVISIONES INICIALES
3	TASAS Y OTROS INGRESOS	84.650,00 €
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.023.178,76 €
5	INGRESOS PATRIMONIALES	75.721,58 €
	TOTAL	2.183.550,34 €

ESTADO DE GASTOS		
CAPITULOS	DENOMINACION	CRÉDITOS INICIALES
1	GASTOS DE PERSONAL	796.535,90 €
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	1.249.594,44 €
3	GASTOS FINANCIEROS	8.000,00 €
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	105.300,00 €
5	FONDO DE CONTINGENCIA	10.000,00 €
6	INVERSIONES REALES	14.120,00 €
	TOTAL	2.183.550,34 €

Asimismo, se hace pública, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 127 y 128 del Texto Refundido de la Ley de Régimen Local, el Anexo de Personal y Relación de Puestos de trabajo del Personal Funcionario, Laboral y Eventual para el ejercicio 2.024 ANEXO DE PERSONAL EJERCICIO 2.024

I. PERSONAL FUNCIONARIO: 2		
CATEGORIA	NUMERO	ESTADO
SECRETARIO-INTERVENTOR	1	Ocupada provisionalmente
TÉCNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	Vacante
II. PERSONAL LABORAL FIJO: 15		
CATEGORIA	NUMERO	ESTADO
TECNICO MEDIO	1	Ocupada definitivamente
ARQUITECTO TÉCNICO	1	Vacante
TECNICO PROMOCION CULTURAL	1	Vacante
TÉCNICO DE JUVENTUD Y DEPORTES	1	Ocupada definitivamente
ADMINISTRATIVO	1	Ocupada definitivamente
AUXILIAR ADMINISTRATIVO AT.P.	1	Ocupada definitivamente
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	Ocupada definitivamente
MONITOR DEPORTIVO/CONSERJE	1	Ocupada definitivamente
AUXILIAR AYUDANTE BIBLIOTECA	1	Ocupada definitivamente
OFICIAL JARDINERO/MANTENIMIENTO	1	Ocupada definitivamente
OFICIAL JARDINERO/MANTENIMIENTO	1	Vacante
LIMPIADORA	1	Ocupada definitivamente
BARRENDOS	4	Vacante

#### RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

PUESTO	DOT.	NATURALEZA	GRUPO	SUBGRUPO
SECRETARIO-INTERVENTOR	1	FC	A	A1
TÉCNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	FC	A	A1
TECNICO MEDIO	1	FC	A	A2
TECNICO MEDIO INTERVENCIÓN	1	FC	A	A2
ARQUITECTO TÉCNICO	1	FC	A	A2
TECNICO PROMOCION CULTURAL	1	FC	C	C1
TÉCNICO DE JUVENTUD Y DEPORTES	1	FC	C	C1
ADMINISTRATIVO	1	LF	C	C1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO AT.P.	1	LF	C	C2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	FC	C	C2
MONITOR DEPORTIVO/CONSERJE	1	LF	C	C2
AUXILIAR AYUDANTE BIBLIOTECA	1	FC	C	C2
OFICIAL MANTENIMIENTO	2	LF	C	C2
LIMPIADORA	1	LF	AP	
BARRENDERO	4	LF	AP	
PEÓN DE SERVICIOS VARIOS	1	LF	AP	
CONSERJE AT.P.	1	LF	AP	

En virtud de lo dispuesto en los artículos 171.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004 y 23.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, contra esta aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

27 de mayo de 2024. EL PRESIDENTE. FDO: SALVADOR RUIZ GARCÍA. **Nº 81.159**

#### AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTIN

40º CERTAMEN BAILES REGIONALES DE VILLAMARTÍN 2024

BDNS (Identif.): 764033

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/764033>)

EXPEDIENTE N.º: 1009/2024. ASUNTO: EXTRACTO BASES REGULADORAS 40º CERTAMEN DE BAILES REGIONALES DE VILLAMARTÍN 2024

Extracto del Punto 9.1, aprobado en la Junta de Gobierno Local, en sesión de carácter ordinaria celebrada el día 28 de mayo de 2024, por la que se acuerdan las bases reguladoras de la 40º edición del Certamen de Bailes Regionales 2024. BDNS (Identif.): 764033.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3 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 (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>):

Primero. Beneficiarios.

La participación en la 40º edición del Certamen de Bailes Regionales está abierta a todas las academias, escuelas, conservatorios, asociaciones y compañías de baile, sin exclusión de nacionalidad, con personalidad jurídica o física.

Segundo. Objeto.

El Ayuntamiento de Villamartín tiene como objetivo la promoción y difusión de los bailes tradicionales de Andalucía, a través de un concurso de Baile Flamenco que se viene celebrando desde hace cuatro décadas.

Como actividad cultural, el certamen desarrolla una importante difusión de los bailes andaluces en nuestra provincia y en Andalucía, en el que se premia los afamados Tanguillos de Cádiz y los bailes tradicionales andaluces universalmente reconocidos a través del cante flamenco.

Tercero. Bases Reguladoras.

El texto íntegro puede consultarse en el Tablón de Edictos y en el Portal de Transparencia de la sede electrónica del Ayuntamiento (PREMIOS Y CONCURSOS/AÑO 2024) en la siguiente dirección: <https://villamartin.sedelectronica.es/transparency>

Tercero. Cuantía.

Atendiendo a la modalidad en la que se participa, se establecen tres categorías: Adulto, Juvenil e Infantil, cuyo importe en premios ascienden a la cantidad total de 4.400 euros.

Cuarto. Sector económico afectado. Cultura.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

La solicitud de inscripción se podrá realizar a partir del día siguiente de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. El plazo de presentación de solicitudes será hasta las 23:59 horas del día 6 de septiembre de 2024.

Sexto. Impacto de género.

El concurso garantiza la promoción de la igualdad y la implicación de mujeres y hombres, sin menoscabo de la calidad en la aplicación del procedimiento.

Séptimo. Otros datos.

Las solicitudes deben realizarse por escrito en la forma establecida según el modelo de solicitud (Anexo).

El concurso se celebrará el día 14 de septiembre de 2024, en la Plaza del Ayuntamiento de Villamartín.

Villamartín, 28 de mayo de 2024. JUAN LUIS MORALES GALLARDO. ALCALDE-PRESIDENTE.

Nº 81.571

**AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA**

**ANUNCIO**

**CORRECCIÓN DE ANUNCIO DE MODIFICACIÓN DE OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO AÑO 2023 DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA**

Advertido error en el anuncio de 23 de mayo de 2024 publicado en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 98, relativo a la modificación de Oferta de Empleo Público año 2023, se observa que el contenido del mismo es erróneo respecto de:

Donde dice:

“La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 8 de mayo de 2024, acordó aprobar la modificación de la Oferta de Empleo Público año 2023 del Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 49, de 15 de marzo de 2023, para las siguientes plazas que a continuación se relacionan:

GRUPO	SUBGRUPO	CLASIF.	N.º VACANTES
A	A1	TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	1
C	C1	ADMINISTRATIVOS/AS	6
A	A2	TÉCNICO/A DE CULTURA	1

Debe decir:

“La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 10 de mayo de 2024, acordó aprobar la modificación de la Oferta de Empleo Público año 2023 del Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 49, de 15 de marzo de 2023, para las siguientes plazas que a continuación se relacionan:

	GRUPO	SUBGRUPO	CLASIF.	N.º VACANTES
VACANTE	A	A1	TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	1
PROMOCIÓN INTERNA	C	C1	ADMINISTRATIVOS/AS	6
PROMOCIÓN INTERNA	A	A2	TÉCNICO/A DE CULTURA	1

Se rectifica dicho error de conformidad al artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Paterna de Rivera, 23 de mayo de 2024. EL SECRETARIO-INTERVENTOR EN COMISIÓN CIRCUNSTANCIAL, Fdo.: Rogelio Jesús Navarrete Manchado. Nº 81.821

**AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR DE LA FRONTERA**

**ANUNCIO**

El Pleno del Ayuntamiento de Castellar de la Frontera, en sesión celebrada el día 4 de abril de 2024, ha adoptado el siguiente ACUERDO:

El art. 101.1 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible -LES-, define los Planes de Movilidad Sostenible -PMUS- como: “...un conjunto de actuaciones que tienen como objetivo la implantación de formas de desplazamiento más sostenibles en el ámbito geográfico que corresponda, priorizando la reducción del transporte individual en beneficio de los sistemas colectivos y de otros modos no motorizados de transportes y desarrollando aquéllos que hagan compatibles crecimiento económico, cohesión social, seguridad vial y defensa del medio ambiente, garantizando, de esta forma, una mejor calidad de vida para los ciudadanos. Estos planes deberán dar cabida a soluciones e iniciativas novedosas, que reduzcan eficazmente el impacto medioambiental de la movilidad, al menor coste posible.”

A la vista de ello, la Excm. Diputación Provincial de Cádiz, concretamente el Área de Transición Ecológica y Desarrollo Urbano Sostenible, encargó la redacción de los Planes de Movilidad Urbana Sostenible y actualización de Planes de movilidad de varios municipios de la provincia, con población inferior a 50.000 habitantes.

En lo que al procedimiento formal de aprobación de los PMUS se refiere, únicamente se establece en el art. 101.5 LES una exigencia: “...se garantizará la participación pública según lo previsto en la Ley 27/2006, de 18 de julio, que regula los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente.”

Puesto que la normativa estatal no establece ningún procedimiento específico para la aprobación de estos planes, entendemos que sería de aplicación, por asimilación, el procedimiento establecido para las Ordenanzas generales en el art. 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, es decir, una aprobación inicial, un periodo de información pública y audiencia a los interesados por un plazo mínimo de treinta días, resolución de todas las reclamaciones y sugerencias presentadas y aprobación definitiva por el pleno.

El Excmo. Ayuntamiento de Castellar de la Frontera recibió el borrador del Plan de Movilidad Urbana Sostenible del Municipio de Castellar de la Frontera sometiendo a la consideración del Pleno de la Corporación Municipal.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 22.2.d) y 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se propone al pleno de la corporación la adopción del siguiente

**ACUERDO**

PRIMERO. Aprobar inicialmente el Plan de Movilidad Urbana Sostenible de Castellar de la Frontera en los términos en que figura en el expediente.

SEGUNDO. Someter dicho Plan de Movilidad Urbana Sostenible a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación. De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobada definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno.

Contra la presente Resolución que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante el Alcalde-Presidente de esta Entidad, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Algeciras, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

29/05/2024. EL ALCALDE, Fdo.: Adrián Vaca Carrillo. Nº 82.146

**AYUNTAMIENTO DE PUERTO SERRANO**

**EDICTO**

Expte. 2024/ADP\_02/000005. Habiendo acordado el Pleno del Excelentísimo Ayuntamiento de Puerto Serrano, en sesión ordinaria celebrada el día 01 de abril de 2024, la aprobación entre otros, el punto 3.1. Ordenanza Fiscal AFO.

Vista la publicación inicial, insertado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz (en adelante BOP) con núm. 70, de fecha 12 de abril de 2024.

Habiendo cumplido el plazo para alegaciones contra la aprobación inicial citada en el párrafo anterior, sin que conste en esta Administración Local que hayan sido presentadas alegaciones contra dicho acuerdo, es por lo que se hace saber que el acuerdo sobre aprobación de Ordenanza fiscal AFO devenga en definitivo a partir de la fecha de la publicación del presente anuncio en el BOP de Cádiz.

Quedando el texto como sigue:

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA MUNICIPAL POR LA EXPEDICIÓN DE LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA DE DECLARACIÓN EN SITUACIÓN DE ASIMILADO AL DEL REGIMEN LEGAL DE FUERA DE

## ORDENACION DE CONSTRUCCIONES, EDIFICACIONES E INSTALACIONES

## Artículo 1º.- Objeto

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Re-fundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el Ayuntamiento de Puerto Serrano establece la "Tasa Municipal por la Expedición de la resolución administrativa de declaración en situación de asimilado al del régimen legal de fuera de ordenación de construcciones, edificaciones e instalaciones", que se registrará por la presente Ordenanza Fiscal, cuyas normas atienden a lo prevenido en el artículo 57 del citado Real Decreto.

## Artículo 2º.- Hecho Imponible.

Constituye el hecho imponible la expedición y concesión de la licencia o resolución administrativa de declaración en asimilado al régimen legal de fuera de ordenación.

## Artículo 3º.- Sujeto Pasivo.

Son sujetos pasivos contribuyentes las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refieren los artículos 35 y 36 de la Ley 58/2003, de 17 de Diciembre, General Tributaria, que siendo propietario de las obras, edificios o instalaciones a que se refiere el artículo primero soliciten y obtengan de la Administración Municipal la resolución administrativa por la que declarando el transcurso del plazo previsto para adoptar medidas de protección o restauración de la legalidad urbanística, declare el inmueble afectado en situación de asimilación a la fuera de ordenación.

## Artículo 4º.- Responsables.

1. Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo, las personas físicas y jurídicas a que se refieren los artículos 38.1, 39 y 42 de la Ley General Tributaria.

2. Serán responsables subsidiarios de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo, las personas físicas y jurídicas a que se refieren el artículo 43 de la Ley General Tributaria.

## Artículo 5º.- Base Imponible.

Constituye la Base imponible de la tasa el coste real y efectivo de la obra civil, entendiéndose por ello el coste de ejecución material de la misma, con las cuantías mínimas que resulten de los precios unitarios base que se contempla en el Anexo I de la presente Ordenanza.

## Artículo 6º.- Cuota Tributaria.

El importe de la cuota tributaria está compuesto por la suma del elemento fijo y el elemento variable, tomando como referencia lo dispuesto en el anexo I:

a) Elemento fijo: 400 euros.

b) Elemento variable: Hasta llegar al 1.2% del PEM, con valoración según el anexo I. En caso de desistimiento formulado por el solicitante con anterioridad a que sea dictada la resolución administrativa objeto de la petición, las cuotas a liquidar serán el elemento fijo según lo señalado en el número anterior.

## Artículo 7º.- Exenciones y bonificaciones.

No se concederán exención ni bonificación alguna en la exacción de la Tasa.

## Artículo 8º.- Devengo.

1. Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir cuando se inicie la actividad municipal que constituya su hecho imponible. A estos efectos, se entenderá iniciada dicha actividad en la fecha de presentación de la oportuna solicitud por parte del sujeto pasivo.

2. La obligación de contribuir, no se verá afectada en modo alguno por la renuncia o desistimiento del solicitante una vez dictada la resolución administrativa, ni por la denegación de la misma.

## Artículo 9º.- Declaración.

Los solicitantes de licencias de obras, presentarán en el Registro General, la correspondiente solicitud, según modelo normalizado, acompañado del correspondiente justificante del ingreso de la tasa por autoliquidación y con la documentación que al efecto se requiera en el mencionado modelo normalizado y en cualquier caso será el contenido en la Ordenanza Municipal reguladora de aplicación.

## Artículo 10º.- Liquidación e ingreso.

1. Las tasas por expedición de la resolución administrativa que acuerda la declaración en situación en asimilado a la de fuera de ordenación de aquellas obras, edificaciones e instalaciones ubicadas en suelo no urbanizable se exigirán en régimen de autoliquidación.

2. Los sujetos pasivos están obligados a practicar la autoliquidación en el lugar indicado por la Tesorería municipal y realizar su ingreso en cualquier entidad bancaria autorizada; lo que deberá acreditar en el momento de presentar la correspondiente solicitud.

3. El pago de la autoliquidación, presentada por el interesado o de la liquidación inicial notificada por la Administración Municipal tendrá carácter provisional y será a cuenta de la liquidación definitiva que proceda.

4. La Administración municipal, una vez realizadas las actuaciones motivadas por los servicios urbanos prestados, tras la comprobación de estos y de las autoliquidaciones presentadas o de las liquidaciones abonadas, cuando existan, practicará las correspondientes liquidaciones definitivas, exigiendo del sujeto pasivo o reintegrándole, en su caso, la cantidad diferencial que resulte.

5. La liquidación provisional se notificara al sujeto pasivo conforme dispone la ley de procedimiento administrativo, disponiendo éste de un mes para presentar alegaciones oportunas. Transcurrido este período, y oídas las partes, se practicará la liquidación definitiva.

## Artículo 11º.- Infracciones y Sanciones.

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributaria, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 191 y siguientes de la Ley General Tributaria.

## Artículo 12º.- Fraccionamiento del pago.

El sujeto pasivo podrá solicitar el fraccionamiento de la liquidación en cuatro pagos, sin intereses.

## DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza que ha sido aprobada definitivamente por acuerdo de Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 01 de abril de 2024 entrará en vigor tras su publicación definitiva en el «Boletín Oficial» de la provincia al amparo de lo previsto en el artículo 107.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

## ANEXO I

Valoración del Colegio de arquitectos de Cádiz para el año en cuestión con diferenciación del tipo de construcción (residencial, piscina, almacén garaje...)

29 de mayo de 2024. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Fdo.: D. Daniel Pérez Martínez.

Nº 82.299

## AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA

## EDICTO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

## DE LA MODIFICACIÓN DE ORDENANZA FISCAL.

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de mayo de 2024, acordó la aprobación definitiva, con resolución expresa de las alegaciones presentadas, del expediente de Modificación de la Ordenanza Fiscal Nº 28.-REGULADORA DE LA TASA POR UTILIZACIÓN PRIVATIVA O APROVECHAMIENTO ESPECIAL DEL DOMINIO PÚBLICO MUNICIPAL CON ESTACIONAMIENTO DE VEHÍCULOS, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo (TRLHL) y se anexa al presente anuncio.

Contra el presente Acuerdo, conforme a lo previsto en el artículo 19 TRLHL, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, sin perjuicio de cualquier otro que estimen pertinentes.

En Chiclana de la Fra., a 29 de mayo de 2024. LA TENIENTE DE ALCALDE DELEGADA DE HACIENDA. Fdo. Isabel María Butrón García.

## ANEXO:

Modificación del ARTÍCULO 5º.- CUOTA TRIBUTARIA, con los siguientes cambios:

1º.- Modificar la Nota común a la Tarifa General del apartado A), quedando redactada en los siguientes términos:

1.- Las personas usuarias podrán anular denuncias impuestas siempre que no se encuentren ratificadas por la policía local. A tal fin, podrán obtener el tique de anulación en cualquiera de los expendedores de la zona ORA, y gestionar la anulación en la propia máquina expendedora.

2.- Los distintos tipos de denuncia que podrán anularse y tarifas que deberán ser abonadas con tal fin, son las que a continuación se especifican:

A.- Denuncia por estacionamiento careciendo de tique que acredita el pago de la tasa establecida para el servicio, o no colocarlo en lugar visible.	
-Si se anula dentro de la hora siguiente a la formulación de la denuncia:	Tarifa de 7,40 euros.
-Si se anula tras la hora siguiente a la formulación de la denuncia y antes de 24 horas:	Tarifa de 10,00 euros.
B.- Denuncia por rebasar el tiempo de estacionamiento autorizado, indicado en el tique.	
-Si se anula dentro de la hora siguiente a la formulación de la denuncia: T	Tarifa de 3,20 euros.
-Si se anula tras la hora siguiente a la formulación de la denuncia y antes de 24 horas:	Tarifa de 7,00 euros.

2º.- Añadir un apartado C), quedando redactado en los siguientes términos:

C).- TARIFA ESTACIONAMIENTO EN ZONA NARANJA.

TARIFA GENERAL	
Concepto: Período estival	IMPORTE €
Importe mínimo por estacionamiento de 1 hora	2,00
Franja de 4 horas, permite estacionar en cualquier zona naranja	3,50
Franja de 10 horas, permite estacionar en cualquier zona naranja	6,00
Bono semanal, permite aparcar en cualquier zona naranja	20,00
Bono quincenal, permite aparcar en cualquier zona naranja	30,00
Anulación de la denuncia:	
Por carecer de tique, dentro de las 24 horas de la denuncia	10,00
Por rebasar el tiempo de estacionamiento autorizado	5,00
TARIFAS ESPECIALES	
Concepto: Período estival	IMPORTE €
Vehículo de residente permanente en Chiclana	0,00
Vehículo de residente estacional en Chiclana	30,00
Vehículo de persona trabajadora en Chiclana	120,00

Se entiende por Período estival, a efectos del contrato, el definido así en la Ordenanza del Servicio Público de Ordenación y Regulación de Aparcamiento (ORA).

Se considera Vehículo de residente permanente en Chiclana al que esté dado de alta en el padrón del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica del

Ayuntamiento de Chiclana, y la persona titular se encuentre al corriente de pago del mismo, salvo que se acredite que disfruta de algún beneficio fiscal.

Se considera Vehículo de residente estacional en Chiclana aquel cuya persona titular ostente la propiedad de bien inmueble ubicado en los espacios, vías o tramos afectados por la zona naranja, que esté dado de alta en los padrones del Impuesto sobre Bienes Inmuebles del Ayuntamiento de Chiclana, se encuentre al corriente de pago del mismo, y solicite la tarjeta de residente estacional, con el límite de 2 vehículos por inmueble.

Se considera Vehículo de persona trabajadora en Chiclana aquel cuya persona titular esté empadronada en municipio diferente a Chiclana de la Frontera, ostente la condición de persona trabajadora por cuenta ajena o empleado público cuyo centro de trabajo esté ubicado en las calles correspondientes a la zona naranja, y solicite la tarjeta de de persona trabajadora.

Las tarifas especiales no son compatibles entre sí, no pudiendo la persona titular de una de las categorías acogerse a alguna de las otras dos por vehículos distintos.

**NOTAS COMUNES A LA TARIFA ESTACIONAMIENTO EN ZONA NARANJA:**

1.- Si, como consecuencia de los trámites necesarios para la implantación o modificación de esta zona naranja, el inicio de la regulación del estacionamiento se produce una vez comenzado ya el Periodo estival, el importe de las tarifas será el mismo y no se prorrateará en ningún caso.

2.- Los estacionamientos sujetos a la tarifa de Vehículo de residente estacional en Chiclana, se fijan para cada Periodo estival completo y vehículo, y no supondrá nunca el derecho a la reserva de una plaza de aparcamiento en la zona correspondiente, debiendo estar la persona titular del bono a la disponibilidad de aparcamiento de cada momento.

3.- En caso de vehículos o inmuebles adquiridos en el primer semestre del año, se exceptuará del requisito de estar al corriente de pago.

**Nº 82.301**

## AYUNTAMIENTO DE GRAZALEMA

### EDICTO

Aprobado inicialmente el Presupuesto General de esta entidad para el ejercicio 2024 y la Plantilla de Personal, en sesión celebrada por el Ayuntamiento Pleno el día 29 de mayo de 2024, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar, en su caso, las reclamaciones y alegaciones que estime oportunas ante el Pleno de este Ayuntamiento. El citado Presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el plazo mencionado no se hubiesen formulado reclamaciones.

En Grazalema (Cádiz), a 30/5/24. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.: Carlos Javier García Ramírez.

**Nº 85.578**

## AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA

### ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL

#### MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA NÚMERO 26 DE SUPLEMENTO DE CRÉDITO

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda por el que se aprueba inicialmente el expediente de MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA NÚMERO 26 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de SUPLEMENTO DE CRÉDITO, financiado con cargo a bajas de créditos de otras aplicaciones presupuestarias.

El Pleno de este Ayuntamiento, en Sesión ORDINARIA celebrada el día 27.05.2024, ASUNTO UNDÉCIMO (URGENCIA), acordó la Aprobación Inicial del expediente de MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA MEDIANTE SUPLEMENTO DE CRÉDITO financiado con cargo a bajas de créditos de otras aplicaciones presupuestarias.

Aprobado inicialmente el expediente de Suplemento de Crédito nº 26, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 169.1º por remisión del 177.2 y 179.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de QUINCE (15) DÍAS, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales (OFICINA DE GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PRESUPUESTO, ÁREA DE ECONOMÍA Y HACIENDA) para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento ([www.sanlucardebarrameda.es](http://www.sanlucardebarrameda.es)).

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones o alegaciones al mismo, se entenderá definitivamente aprobada la modificación presupuestaria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y en el artículo 20.1 Real Decreto 500/1990.

En el supuesto de presentarse reclamaciones o alegaciones en el plazo de exposición pública, se dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.

29/05/2024. LA JEFA DE LA OFICINA DE GESTIÓN PRESUPUESTARIA por suplencia según Decreto 2021/3045. Fdo.: Inmaculada Álvarez Pérez. EL TTE. DE ALCALDESA – DELEGADO MUNICIPAL DEL ÁREA DE ECONOMÍA Y HACIENDA. Fdo.: Francisco Verano Sánchez. PÚBLIQUESE, LA SECRETARÍA GENERAL. Fdo.: Alicia Bernardo Fernández.

**Nº 86.733**

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

#### JEREZ DE LA FRONTERA

#### EDICTO

NIG: 1102044420220001919. Procedimiento: Despidos/Ceses en general 644/2022. Negociado: 6. Materia: Despido. De: José Manuel González Ramírez, Abogado: Ildefonso Cáceres Marcos. Contra: Estudio Madre de Dios SL.

Letrada de la Administración de Justicia D.ª Rosario Mariscal Ruiz hago saber:

Que en este Juzgado se siguen los autos 644/22, sobre despido a instancia de José Manuel González Ramírez contra Estudio Madre de Dios SL en la que con fecha 14/5/2024 se ha dictado sentencia nº 117/24 que sustancialmente dice lo siguiente:

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

JEREZ DE LA FRONTERA

AUTOS núm. 644/22

SENTENCIA núm. 117/24

En Jerez de la Frontera, a catorce de mayo de dos mil veinticuatro.

La ILMA. SRA. DOÑA MARÍA SOLEDAD ORTEGA UGENA, MAGISTRADO JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 2 de Jerez de la Frontera, tras haber visto los presentes autos sobre DESPIDO-CANTIDAD seguidos a instancia de DON JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ RAMÍREZ contra ESTUDIO MADRE DE DIOS SL, emplazado el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, ha pronunciado la siguiente

#### FALLO

Que estimando la demanda respecto de la acción de despido formulada por DON JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ RAMÍREZ contra ESTUDIO MADRE DE DIOS SL, emplazado el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, debo declarar y declaro la improcedencia del despido, se acuerda la extinción de la relación laboral con fecha de esta sentencia, condenando a la demandada al abono de la indemnización en cuantía de 257'23 €.

Se estima la demanda respecto a la pretensión de cantidad y se condena a la empresa al abono de 449'39 € (de los que 81'86 € son cantidades extrasalariales), más el 10% de interés de mora.

Todo ello sin pronunciamiento frente al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

Notifíquese esta Sentencia a las partes haciéndoles saber que la misma no es firme y frente a ella cabe formular RECURSO DE SUPPLICACIÓN al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el cual deberá anunciarse en este Juzgado en el plazo de los CINCO días siguientes a la notificación de esta resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante dentro del indicado plazo.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado en el número en el Banco de Santander nº 1256 0000 65 0644 22, (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento), pudiendo sustituir la consignación mediante aval bancario en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Asimismo, deberá en el momento de anunciar el recurso consignar la suma de 300 euros en concepto de depósito en la misma cuenta bancaria (haciendo constar también el número de procedimiento).

Así por esta mi sentencia lo ordeno, mando y firmo.

Se advierte al/a destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a ESTUDIO MADRE DE DIOS S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la provincia.

En Jerez De La Frontera, a 21/5/24. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, ROSARIO MARISCAL RUIZ. Firmado.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

**Nº 81.803**

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

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ  
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas), Fax: 956 220 783  
Correo electrónico: [boletin@bopcadiz.org](mailto:boletin@bopcadiz.org)  
[www.bopcadiz.es](http://www.bopcadiz.es)

**INSERCIÓNES:** (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