

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: COMPLEJO MEDIOAMBIENTAL SUR DE EUROPA URBASER SA (ANTES VERTEDERO MANCOMUNADO CAMPO DE GIBRALTAR)

Expediente: 11/01/0326/2024

Fecha: 22/01/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JUAN JOSE DOMINGO ALBEROLA

Código 11003072011999.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO de la empresa COMPLEJO MEDIOAMBIENTAL SUR DE EUROPA URBASER SA (ANTES VERTEDERO MANCOMUNADO CAMPO DE GIBRALTAR), suscrito por la representación de la empresa y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 26/12/2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO de la empresa COMPLEJO MEDIOAMBIENTAL SUR DE EUROPA URBASER SA (ANTES VERTEDERO MANCOMUNADO CAMPO DE GIBRALTAR), 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 22 de enero de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO COLECTIVO DEL COMPLEJO MEDIO AMBIENTAL SUR DE EUROPA URBASER S.A. PARA LOS AÑOS 2024-2027

Capítulo I.

Condiciones Generales.

Artículo 1.- Partes que conciertan el convenio.

Este convenio colectivo está suscrito por la empresa Urbaser, S.A., y la representación legal de los trabajadores.

Las partes que lo suscriben tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el presente convenio colectivo, obligándose, por tanto ambas partes durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 2.- Aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación general a todo el personal de la empresa Urbaser S.A. en el centro de trabajo (Complejo Medioambiental Sur de Europa) y a cualquier otra instalación vinculada al servicio mancomunado de tratamiento de R.S.U.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurran algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) 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.

- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa

Artículo 3.- Vigencia.

Con carácter general, este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, a excepción de lo que se especifique en el texto articulado sobre vigencia/ entrada en vigor de cláusulas concretas.

Artículo 4.- Duración y prórroga

Este convenio tendrá una vigencia de 4 años, desde el 1 de enero del 2024 al 31 de diciembre de 2027, prorrogándose al final del mismo si ninguna de las partes lo denuncia en los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas, a título personal, por las empresas, al entrar en vigor este Convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Artículo 7.- Comisión mixta

Se constituye una comisión mixta paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este convenio, así como de aquellos que emanen de la legislación laboral vigente.

Dicha comisión estará compuesta por: dos representantes de la parte empresarial y dos en representación de los trabajadores, ambas deberán haber formado parte de la comisión negociadora del convenio, independientemente de los asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

La comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de este convenio y de cuantos conflictos de trabajo surjan de la aplicación de la legislación laboral vigente de cada momento, siendo sus funciones:

a) Interpretación de las cláusulas de este convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento.

c) Proponer a instancia de parte, el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.

d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo, incluyendo la conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio, incluyendo el sometimiento a la misma de las discrepancias o desacuerdo que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a la que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras desacuerdo en el período de consultas.

Los acuerdos de la comisión deberán adoptarse por decisión favorable y conjunta de ambas partes. Ambas convienen que cualquier duda o divergencia laboral que pueda surgir durante la vigencia del convenio, se someterá previamente a informe de la comisión, antes de reclamación por la vía judicial o inicio de procedimiento de huelga. En caso de dimisión o de baja de algún miembro de esta comisión será sustituido por la parte a quién corresponda.

Las discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación–mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de conflictos de Andalucía (SERCLA), constituido mediante acuerdo interprofesional, en virtud de lo dispuesto en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores

El domicilio social de la comisión mixta paritaria se establece en las respectivas sedes de los firmantes del presente convenio y en consecuencia se establece para la representación de los trabajadores en Algeciras, Avenida de las Fuerzas Armadas nº 2, domicilio del sindicato UGT., y la representación empresarial en Complejo Medioambiental Sur de Europa en Finca Majadal de Busto, s/n, de Los Barrios, (Urbaser S.A.).

Capítulo II.

Condiciones Económicas.

Artículo 8.- Conceptos retributivos

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos de las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Artículo 9.- Salario base

El salario base del personal afectado al presente Convenio Colectivo de trabajo es el que se determina para cada nivel y categoría, en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 10.- Antigüedad

Se establece un complemento personal en la cuantía de 3 % del salario base mensual por cada uno de los primeros cinco trienios de antigüedad en la empresa, y de un 2% del salario base a partir del sexto trienio y sucesivos, devengándose a partir de la fecha en que se cumpla.

Artículo 11.- Penosidad, peligrosidad y toxicidad

Se establece un plus tóxico, penoso y peligroso de importe fijo e igual para todas las categorías tal como se detalla en la tabla salarial, en general todas las actividades que se efectúan en el centro de trabajo serán consideradas tóxicas, penosas y peligrosas.

Artículo 12.- Nocturnidad

Todos los trabajadores que realicen su trabajo entre las 21.00 y las 06.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad, consistente en una cantidad equivalente al 25% del salario base proporcional a una hora de trabajo por hora efectiva de nocturno.

A partir de 2025, se incrementará el porcentaje hasta el 35% del salario base proporcional a una hora de trabajo por hora efectiva de nocturno.

Artículo 13.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

La empresa abonará a todo el personal incluido en este convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a lo siguiente:

A.- Las pagas extraordinarias fijadas en este artículo corresponderán a la siguiente denominación: Beneficio, Verano y Navidad.

B.- La cantidad será la correspondiente a 30 días de salario base según la categoría que se expresa en los anexos correspondientes, incrementada en la antigüedad que en cada caso corresponda.

C.- Período de devengo: La paga de Beneficio se devengará en proporción a los meses o fracción de mes trabajados en el año anterior natural a de su abono y las pagas de Verano y Navidad se devengarán por semestres y en caso de alta o cese del trabajador, durante el período de devengo, se abonará las partes proporcionales a los meses o fracciones de los meses trabajados.

Beneficio: Se abonará en la primera quincena del mes de Marzo.

Verano: Se abonará del 15 al 20 de junio del año en curso.

Navidad: Se abonará del 15 al 20 de diciembre del año en curso.

Artículo 14.- Ayuda del Patrón

Se establece esta premio en el importe de 900 €/ anuales, vinculada a la asistencia de cada trabajador tal como se detalla a continuación.

Se abonará de una sola vez en la nómina de septiembre, devengándose del 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso, por lo que en caso de alta o cese del trabajador, durante el período de devengo, se abonará las partes proporcionales a los meses o fracciones de los meses trabajados

Del importe inicial de 900 €/anuales, se descontará, por faltas de asistencia en el período de devengo del premio de asistencia, las siguientes cantidades:

- a) Por cada día de falta de asistencia injustificada: 300 €.
- b) Por cada día de falta de asistencia justificada: 150 €.

A los efectos de este descuento, computarán todas las faltas de asistencia justificadas por cualquier causa, excluyendo tan sólo las motivadas por:

- Crédito sindical.
- Permiso retribuido por matrimonio o nacimiento de hijos o permiso retribuido por asistencia a consulta de familiar de primer grado del trabajador o el propio trabajador.
- Asuntos propios.
- Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En caso incapacidad temporal derivada de enfermedad común se registrarán por lo dispuesto a continuación:

- En caso de que el mismo proceso de IT supere los 14 días de duración, quedarán exentos todos los días de ausencia de dicho proceso.
- En caso contrario, quedarán excluidos tan sólo los tres días de ausencia, descontando, a partir del cuarto día de ausencia, 60 € por cada día de ausencia. Las ausencias señaladas se computarán independientemente del número de procesos de I.T. en que se produzcan.

Artículo 15.- Horas extraordinarias

Cuando concluida la jornada de trabajo, sea necesario continuar prestando el servicio de forma voluntaria, se computarán como horas extraordinarias y como tal serán remuneradas aquellas que excedan de la jornada normal abonándose según la siguiente tablas

2024: HORAS EXTRAS ORDINARIAS DE LUNES A SÁBADO (NO DOMINGO/NI FESTIVO)

JEFE DE TURNO	14,63€
OFICIAL DE PRIMERA	14,01€
OFICIAL DE SEGUNDA	13,41€
PEÓN ESPECIALISTA	12,81 €
PEÓN	12,19 €

2025: HORAS EXTRAS ORDINARIAS DE LUNES A VIERNES:

Se incrementará el precio de las hora extraordinaria de 2024 en un porcentaje igual al IPC de 2024.

2025: HORAS EXTRAORDINARIAS EN SÁBADOS:

JEFE DE TURNO	18,31€
OFICIAL DE PRIMERA	17,21€
OFICIAL DE SEGUNDA	16,76€
PEÓN ESPECIALISTA	15,50 €
PEÓN	15,23 €

En 2026, las horas extraordinarias (excepto las de domingos y festivos) tendrán un incremento igual al IPC 2024 + 1; y en 2027 un incremento igual al IPC 2026

HORAS EXTRAS EN DOMINGOS Y FESTIVOS, los importes de las horas extras realizadas en dichos días permanecerán invariables los 4 años de vigencia del convenio, siendo:

JEFE DE TURNO	21,27
OFICIAL DE PRIMERA	20,65
OFICIAL DE SEGUNDA	20,05
PEÓN ESPECIALISTA	19,45
PEÓN	18,83

Art. 16 : Prima anual de productividad

a) Concepto

Apartir del año 2022 y al objeto de contribuir a la mejora de la productividad, y a su vez, hacer partícipes a los trabajadores de los posibles beneficios que genere dicha mejora, se crea una prima anual de productividad, basada en la evolución de los datos anuales de producción y recuperación de subproductos, para lo que se tomarán como referencia de partida los datos de 2019, y se calculará una variación a través de fórmula polinómica sobre el importe de la prima base establecida para cada año.

Importes prima base:

- Años 2024, 2025, 2026 y 2027: 900 € / trabajador y año

b) Fórmula polinómica

La fórmula polinómica es la siguiente, calculada a partir de los datos de recuperación base (año 2019) y sobre el año anterior al del abono de la prima (ejemplo: prima 2022, sobre producción del año 2021):

$$\text{Prima Final} = \text{Prima Base Año N} \times ((\text{Ent. RU a Planta Año N}) / (\text{Ent. RU a Planta 2019}) \times 0,2 + (\text{Ratio Rec. Propios EELL Año N}) / (\text{Ratio Rec. Propios EELL 2019}) \times 0,15 + (\sum_{i=1}^n (\text{Ratio Rec. Sub.i RU Año N}) / (\text{Ratio Rec. Sub.i RU 2019}) \times \text{Coef.Sub.i}) \times 0,65)$$

Siendo:

Prima final : Cuantía económica a percibir por cada trabajador.

Prima base año N: "Prima Base" acordada según año (900 €)

Ent. RU a Planta Año N: Entradas a planta de RU (descarga en fosos) del año sobre el que se realiza el cálculo (ej: para la prima del año 2024, serían las entradas a plana de RU del año 2023).

Ent. Ru a Planta 2019 : Entradas a planta de RU (descarga en fosos) del año 2019 (180.223,16 Tm).

Ratio Rec Propios EELL Año N : Ratio de selección de envases sobre material propio del año sobre el que se realiza el cálculo.

Ratio Rec Propios EELL Año 2019 : Ratio de selección de envases sobre material propio del año 2019 (90,68%).

i : cada uno de los subproductos sobre los que se realiza el cálculo (Tabla I)

Ratio Rec Sub i Ru Año N: Ratio de Selección de cada subproducto "i" del año sobre el que se realiza el cálculo, resultado de dividir las toneladas expedidas del subproducto entre el total de entradas a planta de este año.

Ratio Rec Sub i Ru Año 2019: Ratio de Selección de cada subproducto "i" del año 2019 (ver Tabla I), resultado de dividir las toneladas expedidas del subproducto entre el total de entradas a planta de este año.

Coef Sub i: coeficiente de ponderación de valor de mercado y cantidades medias recuperadas de cada subproducto "i" (Tabla I)

TABLA I

Subproducto	Ratio Selección Subproductos RU 2019	Coefficiente de Subproducto
Pead	0,3280%	10,82%
Pet	1,6373%	47,77%
Brik	0,2591%	6,92%
PP	0,3020%	9,98%
Férrico	1,2278%	20,77%
Al	0,0950%	3,48%
Cajas	0,0082%	0,26%

c) Devengo y abono

El abono de la presente prima (prima final) se realizará en la nómina de febrero, debiendo entenderse el importe de la prima final referido a jornada completa y año completo de trabajo –referido al año anterior de abono-, devengándose proporcionalmente en caso contrario

Artículo 17.- Tablas e incrementos salariales

Las tablas salariales vienen reflejadas en el anexo 1, una por cada año de vigencia del convenio colectivo, teniendo las de 2024 efectos retroactivos a 1 de enero de 2024.

Los incrementos salariales contenidos en cada una de ellas, para cada uno de los años de vigencia serán:

2024: Incremento de 80 € brutos/mes del plus convenio, para todas las categorías por igual, (12 mensualidades).

2025: Incremento de 50 € brutos/mes en Salario Base, para todas las categorías por igual, (12 mensualidades más las pagas extra y demás conceptos afectados por su vinculación al señalado salario base).

2026: Incremento de 120 € brutos /mes del plus convenio, para todas las categorías por igual, (12 mensualidades).

2027: Incremento de 60 € brutos /mes en Salario Base, para todas las categorías por igual, (12 mensualidades más las pagas extra y demás conceptos afectados por su vinculación al señalado salario base).

Artículo 18.- Plus de asistencia

Será del 10% del salario base mensual por día efectivo de trabajo.

Artículo 19.- Plus de transporte

Para compensar los gastos de locomoción en el desplazamiento del trabajador al centro de trabajo, con independencia del lugar de residencia del trabajador, se abonará un plus de transporte cuya cuantía se señala en las tablas salariales –anexo I-.

Artículo 20.- Plus de responsabilidad

Al objeto de compensar, tanto la especial responsabilidad que pueden requerir determinados puestos de trabajo, por factores inherentes a los mismos, como pueden ser mando, iniciativa y/o autonomía, así como los conocimientos y experiencia necesarios para su eficaz desempeño, se establece este complemento salarial, de carácter funcional, según la tabla siguiente, que requerirá al menos dos años de experiencia en dichas funciones. No obstante, a criterio de la empresa y en atención a circunstancias específicas podrán reconocer el abono de este plus antes de cumplirse los dos años de experiencia.

Jefe/a de Planta	232,30 €
Jefe/a de Administración	232,30 €
Jefe/a de Producción	212,10 €
Responsable de Área	121,20 €
Encargado/a General	217,15 €
Jefe/a de Turno	146,45 €

Artículo 21.- Prima de Resultados.

Se establece una prima mensual del 8% del Salario base.

Artículo 22.- Plus Convenio.

Se establece un plus convenio en los importes mensuales señalados en función de la categoría y el año en las tablas salariales contenidas en el anexo I.

Art. 23. Complementos específicos funcionales

Con efectos del día 1 del mes de la firma del Convenio Colectivo se establecen los siguientes complementos, cuya cuantía permanecerá invariable durante la vigencia del convenio:

a) Prima por Disponibilidad.

Dada la disponibilidad necesaria en determinados puestos de trabajo -Jefes de Turno de Producción y Mantenimiento, y personal de mantenimiento eléctrico y mecánico-, para garantizar el normal funcionamiento de la planta frente a averías o fallos en el sistema productivo, se establece este complemento de puesto de trabajo, de carácter funcional, para compensar dicha disponibilidad, siempre que dicha disponibilidad sea requerida por la empresa y sea cumplida efectivamente por el trabajador/a, en el importe de 45€/mes en 2024 y 70€/mes a partir de 2025), en 11 meses al año (excluidas vacaciones).

Se articulará según los siguientes términos:

- La empresa ofrecerá esta disponibilidad a aquellos puestos/trabajador@s que estime conforme sus necesidades productivas y sus potestades de control y dirección de la actividad.

- El trabajador podrá aceptar o rechazar dicha disponibilidad, firmando el pertinente documento en cualquier caso.
- Si el trabajador acepta quedará sujeto obligatoriamente, exclusivamente durante el turno de trabajo/horario siguiente al que haya prestado servicios de manera ordinaria, a estar disponible, y en el caso, acudir a las instalaciones (o continuar su turno), para atender los posibles fallos o averías señaladas.
- En el caso de renuncia una vez adscrito a disponibilidad, el trabajador deberá comunicarlo con un mes de antelación.
- Tanto si el trabajador no acepta el ofrecimiento de disponibilidad, como si renuncia a la misma con posterioridad, quedará sujeto a nuevo ofrecimiento de disponibilidad por parte de la empresa, según las necesidades de la misma.

b) Complemento Descarga y Complemento de prensas:

Al objeto de compensar las tareas específicas que suponen la descarga de balas en vertedero realizada por los conductores de rechazo, se establece este plus en la cuantía de 3€/día efectivo trabajo en que realicen tales funciones.

Al objeto de compensar específicamente el desempeño su puesto de trabajo en las prensas de rechazo o subproductos plásticos): 3€/día efectivo trabajado que realicen tales funciones.

Estos complementos no son acumulativos entre sí, por lo que, en el supuesto de desempeño de ambas funciones específicas en la misma jornada, sólo darán lugar a la percepción de 3 €/día. Además, no serán compatibles con la percepción del complemento del complemento turno de tarde expuesto a continuación.

c) Complemento turno tarde:

Al objeto de fomentar y compensar las tareas en dicho horario, se establece este complemento, en la cantidad de 5€/jornada diaria efectiva en dicho turno, no siendo de aplicación en horario partido.

Este complemento compensa y absorbe el complemento de descarga y complemento de prensas, por lo que la percepción de éste, engloba dicha retribuciones específicas.

Artículo 24.- Plus de Festivos Especiales

Se establece un plus de festivos especiales en la cuantía de 106,23 € más las horas extras, para los que por estricta necesidad del servicio y de forma voluntaria presten sus servicios a la empresa en los días 25 de Diciembre, 1 de Enero y 6 de Enero.

Atendiendo al carácter de la actividad de la empresa, ésta establecerá turnos de trabajadores/as que desempeñen su labor de forma voluntaria, para estos días con los incrementos económicos salariales recogidas al efecto.

Art. 25.- Bolsa de vacaciones

Se establece una bolsa de vacaciones en la cuantía total de 100 € anuales para cada trabajador, este importe lo cobrará el trabajador en la nómina correspondiente en la quincena de vacaciones que elija previamente

Capítulo III

Jornada y tiempo de trabajo

Artículo 26.- Jornada de trabajo.

A partir de la de la firma del presente convenio colectivo, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 37,5 horas semanales, distribuida de lunes a viernes.

No obstante, tanto al principio como final de la jornada diaria, se dispondrán, con uso de carácter flexible, de hasta un máximo de 15 minutos para aseo/cambio de ropa, debiendo cumplimentarse una jornada diaria, computada de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, de 7 horas efectivas, según los siguientes horarios:

Mañana:	de 07.00h a 14.00 horas
Tarde:	de 14.00h a 21.00 horas
Noche:	de 21.00h a 04.00 Horas

En mantenimiento, el orden de los turnos será noche-tarde-mañana

El cambio de turno mañana/tarde se hará mediante relevo en el puesto de trabajo.

El tiempo de bocadillo/descanso será de 15 minutos, que se considerará tiempo de efectivo de trabajo.

La empresa elaborará los cuadrantes de turnos de trabajo con carácter mensual

Se disfrutarán 14 festivos, de acuerdo en los siguientes términos y posibilidades:

- Los 12 festivos oficiales nacionales/autonómicos se disfrutan en su fecha.
- Para el disfrute de los otros dos festivos, los trabajadores podrán elegir dos fechas de disfrute entre las siguientes: la fecha de dos los festivos oficiales locales de Los Barrios, el día de San Martín de Porres (3 de noviembre) o el festivo local de Algeciras que no sea coincidente en fecha con los festivos locales de Los Barrios. Deberá respetarse siempre un reparto equitativo entre dichas fechas, por lo que, empresa y comité de empresa acordarán criterios para ajustar la distribución y reparto de fechas en caso de que fuera necesario
- Además de los festivos indicados, se disfrutará de un día no laborable (puente) al año, a elegir entre dos fechas, donde el 50% de la plantilla disfrutará uno de ellos y el resto el otro

Artículo 27.- Jornadas de trabajo especiales.

En los días 24 y 31 de Diciembre, trabajaría el 50% de la plantilla uno de los dos días y el resto el otro. La jornada para estos dos días sería de 7 horas

Artículo 28.- Distribución de jornada y horarios

Conforme lo señalado en el artículo 26, los horarios serán:

Mañana:	de 07.00h a 14.00 horas
Tarde:	de 14.00h a 21.00 horas
Noche:	de 21.00h a 04.00 Horas

En caso de jornada partida, se estará al cuadrante y horarios que se establezcan, debiendo regularizarse los excesos sobre la jornada semanal, caso de que los hubiera, en el plazo de 6 meses, mediante descanso compensatorio equivalente

Artículo 29.- Descansos

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo necesidades urgentes o perentorias, habrá de transcurrir un mínimo de 14 horas, computándose a estos efectos de jornada tanto las horas trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

Artículo 30.- Vacaciones

Para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo se establecen 30 días de vacaciones anuales, distribuidos en dos periodos de 15 días, según acuerdo entre empresa y la representación del personal.

El calendario de vacaciones se negociará en el último trimestre del año anterior al del disfrute.

No obstante, si en los períodos de vacaciones señalados al trabajador coincidiese algún festivo, -siempre que no recayera en sábado o domingo, o no le correspondiera efectivamente como festivo al trabajador, por haber elegido otras fechas de acuerdo con la posibilidad contemplada en el último párrafo del artículo 26, el trabajador tendría día derecho a un día más de vacaciones, de carácter compensatorio y a disfrutar unidos de los 15 días inicialmente contemplados

Las retribuciones a percibir durante el periodo de vacaciones se calcularán considerando todos los conceptos retributivos de carácter salarial recogidos en la tabla salarial del presente Convenio.

La distribución de las vacaciones señalada (2 periodos de 15 días) podrá ser modificada por acuerdo entre la parte social y parte empresarial, reflejado en acta de comisión paritaria, siempre que el mismo se acuerde con la antelación necesaria para poder elaborar el calendario de vacaciones.

Artículo 31.- Permisos

La empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores, podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 15 días de permiso sin sueldo al año.

Artículo 32.- Licencias

Dada la nueva regulación de los permisos retribuidos del Estatuto de los Trabajadores, efectuada por el RDL5/2023, mejorando en muchos supuestos la regulación convencional que tenía este convenio, al objeto de su adecuación, se establece:

Se estará a lo dispuesto en el art. 37.3 sobre permisos retribuidos, conservando los supuestos que se tenían y no viene en el Estatuto de los Trabajadores, resultando:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
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 periodo 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 periodo 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.

8. Para el caso de renovación del carné de conducir C, D, E, 1 día.

9. Se establecen hasta un máximo de 4 días anuales de asuntos propios, con la limitación de que, en el segundo semestre del año sólo podrán disfrutarse un máximo de dos días, por lo que los restantes, caso de no ser disfrutados previamente (en el 1º semestre) se perderían, con la excepción de que fueran para asistencia o consulta médica del propio trabajador o de familiar de 1º grado de éste, en cuyo caso no quedarían sujetas a dicha limitación. Las solicitudes serán por escrito de forma anticipada con un mínimo de 48 horas, salvo casos justificados de urgente necesidad.

Capítulo IV

Condiciones y Mejoras Sociales

Artículo 33.- Ayuda social

Se establece un plus de ayuda social para cada trabajador que acredite tener uno o varios hij@s con discapacidad en una cuantía de 162 € mensuales, por cada uno de ellos. Dicha cuantía permanecerá invariable durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 34.- Préstamo

La empresa concederá un préstamo sin intereses hasta la cantidad global de 60.000 €. Cada trabajador Indefinido podrá solicitar hasta un máximo de 3.000 €, pagaderos mensualmente sin intereses en un año. En el caso de tratarse de un trabajador eventual, con antigüedad mínima de 6 meses, el importe máximo a solicitar será de 1.500 €. En el baremo para la adjudicación del préstamo se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador. En los conceptos relativos al préstamo, será el Comité de Empresa el que solicite dichas prestaciones, siendo la Empresa la que tras un estudio de los casos presentados, adjudique las ayudas.

Artículo 35.- Plus natalidad y Guardería

Se establece un plus de natalidad de 150 € por hijo/a nacido dentro del periodo de vigencia del presente convenio. Dicha cuantía permanecerá invariable durante la vigencia del presente convenio.

La Empresa concederá una ayuda por guardería, abonando la cantidad de 81,60 €/mes por cada hijo/a de trabajador desde su nacimiento y hasta los tres años. Esta ayuda tendrá como máximo 10 beneficiarios de entre los trabajadores con antigüedad mínima de 6 meses. En el caso de que tanto el padre como la madre sean trabajadores de la Planta, se concederá la ayuda sólo a uno de ellos. En el baremo para la adjudicación del pago de esta ayuda se t Dicha cuantía permanecerá invariable durante la vigencia del presente convenio.

Art. 36.- Dietas

Si por necesidades de la empresa algún trabajador debiera realizar la comida de medio día (o la cena) fuera de su domicilio se le abonará en concepto de dieta el importe de 14 €

Artículo 37.- Jubilación:**A) INCENTIVOS A LA JUBILACION ANTICIPADA COMPLETA POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR**

Dada la actual regulación de este tipo de jubilación anticipada (hasta 2 años de la edad ordinaria de jubilación) y la distinta edad de jubilación ordinaria según cotización (entre 65 y 67 años), se darán los siguientes premios, por jubilación anticipada completa, por voluntad del trabajador, siempre que la anticipación estuviera entre los 24 meses y los 6 meses, y además, el trabajador tuviera una antigüedad mínima de 15 años en la empresa:

DE 15 A 19 AÑOS DE ANTIGÜEDAD			
24 MESES	18-24 MESES	12-18 MESES	6-12 MESES
12.000,00 €	10.500,00 €	7.500,00 €	4.500,00 €
DE 20 A 24 AÑOS DE ANTIGÜEDAD			
24 MESES	18-24 MESES	12-18 MESES	6-12 MESES
12.800,00 €	11.000,00 €	8.000,00 €	4.800,00 €
A PARTIR DE 25 AÑOS DE ANTIGÜEDAD			
24 MESES	18-24 MESES	12-18 MESES	6-12 MESES
14.800,00 €	12.950,00 €	9.250,00 €	5.500,00 €

En el caso de jubilación ordinaria completa (no anticipada), el incentivo será de 2.000 €.

B) ENTRADA EN VIGOR DE LOS INCENTIVOS Y REGULACION TRANSITORIA.

Los anteriores incentivos entrarán en vigor y serán de aplicación en el mes siguiente al de la firma del presente convenio colectivo.

No obstante, con carácter transitorio y a los efectos de no perjudicar posibles expectativas de derechos, hasta el 31 de diciembre de 2025, podrá aplicarse la anterior regulación/premios del art 36 (convenio 2021-2023), caso de que algún trabajador que se jubilese anticipadamente (con carácter voluntario y completa) hasta dicha fecha, por aplicación de la presente regulación tuviera peor premio/incentivo que por la regulación anterior, aplicándose en dicho caso la regulación mas beneficiosa. A partir del 1 de enero de 2026 quedará plenamente aplicables y como única regulación, la establecida en el apartado a) del presente artículo.

C) JUBILACION ANTICIPADA PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO.

En cuanto a la Jubilación anticipada parcial, empresa y trabajador podrán acordar la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la presente normativa, las partes acordarán los términos de la jubilación parcial, como así mismo el período o períodos en los que prestará su actividad laboral.

Artículo 38.- Póliza de seguro.

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro para la vigencia del presente convenio que garantice a los trabajadores-as o a sus herederos una indemnización de 48.000 € en el supuesto de muerte derivada de accidente de trabajo. Si la muerte no fuera derivada de accidente de trabajo, la indemnización será de 15.000 €.

Si como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional, se produjera una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, la indemnización sería de 40.000 €.

La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro que cubra responsabilidad civil y defensa criminal respecto de los conductores de los vehículos adscritos al servicio.

Artículo 39.- Incapacidad temporal.

Al trabajador que cause baja como consecuencia de incapacidad transitoria, a partir del quinto día se le abonará el 100% de su salario real durante el citado periodo y mientras dure dicha I.T., incluidas las mejoras que pudieran producirse por la firma de un nuevo convenio, siempre que el índice de absentismo no superase el 5% de la plantilla, y no ser que se produzca alguna de estas dos circunstancias:

- 1- Que el trabajador realice actividades incompatibles con su baja médica.
- 2- Que el trabajador se negase, a pasar una revisión a cargo del servicio médico de la empresa.

En cualquiera de estos dos casos y previo informe de la Empresa en la primera reunión que convoque el Comité de Salud Laboral y Prevención, el trabajador afectado perderá el complemento que le abona la empresa.

En caso que el trabajador se encuentre en I.T. y esta le impidiera por prescripción médica asistir a revisión en el servicio médico de la empresa, este servicio médico se desplazará al domicilio del trabajador para realizar tal revisión.

Artículo 40.- Trabajos de categorías inferior por capacidad disminuida.

Al trabajador que le sea reconocida una incapacidad permanente parcial y total que le impida seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la empresa lo acoplará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional, siempre que en la empresa existiera una categoría adecuada con sus nuevas condiciones físicas.

Artículo 41.- Conductores.

En caso de que le sea retirado el carnet de conducir a un conductor, la empresa le asignará un trabajo similar o equivalente relacionado con el mantenimiento de vehículos hasta la devolución del mismo. Este beneficio no tendrá efecto en el supuesto de imprudencia temeraria constitutiva de delito y/o embriaguez. En caso de reincidencia, se estudiará cada caso en particular.

Artículo 42.- Detención del trabajador

En el supuesto de que un trabajador fuese detenido por el motivo que fuera y no concurriera sentencia firme de privación de libertad, la empresa le respetará, mientras dure dicha situación, el puesto de trabajo que venía ocupando, siempre que no sea reincidente.

Artículo 43.- Ropa de trabajo.

Con el fin de proteger en el ejercicio de sus funciones al trabajador, la empresa quedará obligada a suministrar a su personal los equipos de ropas y demás artículos necesarios. Con el fin de que la calidad sea la necesaria para la prestación del servicio, las muestras se presentaran a los Delegados de Prevención para su aprobación.

Se suministrarán los equipos en la cantidad que a continuación se detallan:
Verano: un pantalón, un polo o camisa, una gorra, y un par de zapatos o botas, que serán entregados antes del 15 de mayo de cada año.

Invierno: un pantalón de pana, una camisa o polo de manga larga, una gorra, un par de zapatos o botas y un jersey, con carácter anual. Un par de botas y un traje de agua, cada dos años, y un anorak cada tres años, (que serán repuestos en caso de deterioro previa presentación de las prendas deterioradas). Serán entregadas antes del 15 de octubre de cada año.

El polo, jersey, traje de agua y anorak serán de alta visibilidad.

Para el caso de los operarios designados al mantenimiento de la maquinaria fija, los pantalones, tanto de invierno como de verano, serán sustituidos por pantalones ignífugos, siéndoles además entregados una camisa y una chaqueta ignífuga anualmente, y por el contrario no les será entregado el traje y las botas de agua.

En lo que respecta a los operarios del taller (mantenimiento de maquinaria móvil), se les entregará además dos monos en invierno y otros dos en verano, y por el contrario no les será entregado el traje y las botas de agua.

El personal se hace responsable del cuidado y buen uso de los efectos y prendas que se les suministre, cuyo uso será obligatorio. En todo caso, el color y la calidad será igual para todo el personal.

Artículo 44.- Movilidad funcional.

Por estricta necesidad del servicio, la empresa podrá disponer el cambio de puesto de trabajo de forma obligatoria con un máximo de un día por mes, si es una categoría inferior, salvo que hubiese voluntarios para realizar dicho servicio. La empresa avisará con antelación.

Art. 45.- Promoción interna

Conforme lo dispuesto, en el art. 28 ,sobre promoción y ascensos, del convenio sectorial, las promociones y ascensos, de puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza (que serán de libre designación y revocación por parte de la empresa), se realizarán por promoción interna, estableciendo la empresa sistemas que garanticen los principios de igualdad, merito y capacidad, pudiendo tenerse en cuenta: pruebas o exámenes de carácter teórico o práctico, titulación/formación, conocimientos del puesto de trabajo, historial profesional o antigüedad.

La empresa, previa a su aplicación, dará traslado al comité de empresa del sistema elegido y su forma y criterios de aplicación. Igualmente se dará publicidad, para que la plantilla pueda conocer los mismos.

Artículo 46- Suspensión del contrato de trabajo y reserva al puesto de trabajo

Se estará a las causas contempladas en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo dispuesto en el art. 48 del mismo cuerpo legal, en relación a la suspensión con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO V**Seguridad y Salud Laboral****Artículo 47.- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.**

El trabajador afectado por este convenio tendrá en la prestación de sus servicios una adecuada protección en materia de seguridad e higiene. La empresa se compromete a reponer los botiquines y autorizar que el trabajador acuda a la residencia en caso necesario. Así mismo, habrá de observar en el trabajo todas las medidas legales y reglamentarias en esta materia. En la inspección y control de tales medidas, que sean de observancia obligada para la empresa, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes en el centro de trabajo.

La empresa de conformidad con lo establecido en la normativa laboral, formará al trabajador en materia de seguridad e higiene al incorporarse al puesto de trabajo, informándole de los riesgos, así como de las medidas de prevención.

Cada año la empresa, en coordinación con el Delegado de Prevención, revisará la evaluación de riesgos, con el objeto de actualizarla.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico, moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud del personal, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral

Art. 48.- Formación

Los cursos de formación interna se realizaran dentro del horario laboral siempre que las circunstancias de la producción la permitan, si no fuese posible el trabajador tendrá derecho a recibir horas compensatorias por la duración del curso o horas extras.

Los representantes de los trabajadores (miembros del comité de empresa), además de las prerrogativas y facilidades contempladas legalmente y en el art. siguiente dispondrá de un crédito horario anual de formación de hasta 15 horas anuales cada uno, pudiendo ser acumulado en uno o varios representantes, para la realización de cursos implementados por su organización sindical, siempre que los mismos atañan

a normativa y regulación laboral, incluyendo prestaciones, seguridad y salud en el trabajo, medioambiente e igualdad (incluyendo políticas de diversidad y protocolos contra el acoso, discriminación, etc), que deberá acreditarse.

Capítulo VI
Acción social

Artículo 49- Garantías en el ejercicio de la labor de los representantes del personal

1º.- Los Delegados de personal dispondrán de 16 horas de crédito horario mensuales (25h. en caso de que fuera Comité de empresa), a fin de poder atender sus funciones de representación, no computándose a tal efecto el tiempo invertido en reuniones o acciones realizadas o convocadas por la Empresa, que se denominará tiempo de Empresa.

2º.- Ningún trabajador que ostente un cargo de representación contenido en este artículo y en los dos anteriores podrá ser objeto de sanción o despido sin que observen los preceptos legales en vigor en materia de representación sindical. Estos dos artículos tendrán validez hasta dos años después de haber desempeñado el cargo o incluso si la finalización es por dimisión o revocación.

3º.- En ningún caso se utilizará la movilidad en el puesto de trabajo, sanción por el ejercicio de la representación sindical.

4º.- La empresa junto con los representantes de los trabajadores, podrá decidir l sanción oportuna para aquel trabajador con cargo de representación sindical, que incumpla lo dispuesto en esta normativa de funcionamiento del Comité de Empresa, e igualmente, vigilará el desarrollo y aplicación de la misma.

5º.- Los representantes de los trabajadores dispondrán de las necesarias facilidades para informar directamente a los trabajadores.

6º.- El lugar de reunión será el centro de trabajo y las reuniones podrán celebrarse dentro de la jornada laboral, siempre que exista un crédito de horas sindicales.

7º.- La excedencia por motivos sindicales tendrá el mismo tratamiento, a nivel jurídico, que la otorgada por el desempeño de un cargo público.

8º.- Las horas sindicales podrán ser acumulables en una o varias personas.

9º.-Las horas sindicales se podrán acumular anualmente.

Artículo 50.-Funciones de intervención de la representación de los trabajadores.

El órgano de representación de los trabajadores tendrá las siguientes funciones de intervención.

- A) Intervenir ante la dirección de la empresa, a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos y usos de la Empresa, ejercitando, en su caso, cuantas acciones sean pertinentes ante los órganos y tribunales competentes.
- B) Información previa y participación en lo que respecta al ingreso del nuevo personal en la empresa.
- C) En la extinción de contrato de trabajo habrá de estar informado del documento por el que declare la terminación de la relación laboral, así como estar satisfechas las obligaciones empresariales derivadas de dicha relación contractual.
- D) Participar en materia de formación capacitación del personal en la Empresa.
- E) Vigilancia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- F) Cuantas otras funciones tengan encomendadas por la legislación vigente.

Artículo 51.- Obligaciones de la empresa con respecto a la representación de los trabajadores.

1º Para un mejor cumplimiento de su misión en defensa de los intereses de los trabajadores, los representantes deberán ser informados por la dirección de la Empresa sobre los siguientes extremos:

- A) Anualmente, sobre la situación económica de la empresa.
- B) Sobre cualquier decisión de la dirección en materia de estructuración orgánica empresarial del personal a su servicio, que pueda afectar a los intereses generales de los operarios, debiendo en tales casos ser oído el Comité de Empresa y las secciones sindicales.

2º.- Será necesaria la negociación previa con los órganos de representación de los trabajadores, en lo que respecta a las decisiones de la Empresa, sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y demás cuestiones que puedan modificar o alterar las condiciones generales establecidas en los contratos de trabajo del personal de la Empresa. En el curso de estas negociaciones de carácter previo, los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por aquellos expertos en la materia que designen libremente.

3º.- Así mismo, será preceptiva esta negociación con los órganos de representación de los trabajadores en las materias de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales y reducciones de jornadas, así como en lo referente al traslado total o parcial de las instalaciones de trabajo.

Artículo 52.- Cuota sindical por nomina.

La empresa se obliga a descontar por nómina la cuota sindical a todos los trabajadores que lo soliciten. La empresa deberán facilitar relación de afiliados a petición de los sindicatos.

Artículo 53.- Censos.

La empresa confeccionará anualmente, un censo de trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

GENERAL: En el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro, por orden alfabético de apellidos, con la fecha de ingreso en la empresa, categoría y D.N.I. de cada trabajador.

CLÁUSULAS ADICIONALES

CLÁUSULA ADICIONAL 1ª REMISIÓN

En lo no contemplado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013)

CLÁUSULA ADICIONAL 2ª: IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de -igualdad

de trato y oportunidades entre mujeres y hombres- y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

CLÁUSULA ADICIONAL 3ª: GÉNERO NEUTRO

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras

CLÁUSULA ADICIONAL 4ª PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL Y CODIGO DE ACTUACION

Conforme a lo dispuesto en artículo 70.3 del Convenio del Sector de saneamiento público, Limpieza Viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013), al personal incluido en el presente convenio, en consideración a su pertenencia al Grupo Urbaser, S.A., le será de aplicación el PLAN DE IGUALDAD GRUPO SANEAMIENTO URBASER 2022-2026 (CÓDIGO DE ACUERDO/ LOCALIZADOR 90124493112023).

En la misma consideración y en cumplimiento y desarrollo de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, será de aplicación el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO DE GRUPO DE EMPRESAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SANEAMIENTO (<https://www.urbaser.com/protocolos-saneamiento/>).

ANEXO I : TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2.024

	SALARIO BASE	(1)	(2)	(3)	(4)	PLUS T. PENOSO
Jefe de Serv/Planta/Ad	1.782,40	178,24	97,59	142,59	249,98	329,33
Jefe de Producción	1.586,92	158,69	97,59	126,95	207,48	329,33
Responsable de Área	1.540,91	154,09	97,59	123,27	207,48	329,33
Técnico de producción	1.018,57	101,86	97,59	81,49	203,13	329,33
Encargado General	1.517,91	151,79	97,59	121,42	207,48	329,33
Jefe de Turno	1.018,57	101,86	97,59	81,49	203,13	329,33
Oficial 1ª	994,18	99,42	97,59	79,53	221,78	329,33
Oficial 1ª Admvo.	994,18	99,42	97,59	79,53	221,78	329,33
Oficial 2ª	969,78	96,98	97,59	77,58	218,96	329,33
Oficial 2ª Admvo.	969,78	96,98	97,59	77,58	218,96	329,33
Peón Especialista	953,92	95,39	97,59	76,31	217,14	329,33
Peón Ordinario	902,69	90,27	97,59	72,23	211,2	329,33

(1) PLUS ASISTENCIA (10%) (2) PLUS TRANSPORTE (3) PRIMA RESULTADOS (8%) (4) PLUS CONVENIO

TABLA SALARIAL 2.025

	SALARIO BASE	(1)	(2)	(3)	(4)	PLUS T. PENOSO
Jefe de Serv/Planta/Ad	1.832,40	183,24	97,59	146,59	249,98	329,33
Jefe de Producción	1.636,92	163,69	97,59	130,95	207,48	329,33
Responsable de Área	1.590,91	159,09	97,59	127,27	207,48	329,33
Técnico de producción	1.068,57	106,86	97,59	85,49	203,13	329,33
Encargado General	1.567,91	156,79	97,59	125,42	207,48	329,33
Jefe de Turno	1.068,57	106,86	97,59	85,49	203,13	329,33
Oficial 1ª	1.044,18	104,42	97,59	83,53	221,78	329,33
Oficial 1ª Admvo.	1.044,18	104,42	97,59	83,53	221,78	329,33
Oficial 2ª	1.019,78	101,98	97,59	81,58	218,96	329,33
Oficial 2ª Admvo.	1.019,78	101,98	97,59	81,58	218,96	329,33
Peón Especialista	1.003,92	100,39	97,59	80,31	217,14	329,33
Peón Ordinario	952,69	95,27	97,59	76,23	211,2	329,33

(1) PLUS ASISTENCIA (10%) (2) PLUS TRANSPORTE (3) PRIMA RESULTADOS (8%) (4) PLUS CONVENIO

TABLA SALARIAL 2.026

	SALARIO BASE	(1)	(2)	(3)	(4)	PLUS T. PENOSO
Jefe de Serv/Planta/Ad	1.832,40	183,24	97,59	146,59	369,98	329,33
Jefe de Producción	1.636,92	163,69	97,59	130,95	327,48	329,33
Responsable de Área	1.590,91	159,09	97,59	127,27	327,48	329,33
Técnico de producción	1.068,57	106,86	97,59	85,49	323,13	329,33
Encargado General	1.567,91	156,79	97,59	125,43	327,48	329,33
Jefe de Turno	1.068,57	106,86	97,59	85,49	323,13	329,33
Oficial 1ª	1.044,18	104,42	97,59	83,53	341,78	329,33
Oficial 1ª Admvo.	1.044,18	104,42	97,59	83,53	341,78	329,33
Oficial 2ª	1.019,78	101,98	97,59	81,58	338,96	329,33
Oficial 2ª Admvo.	1.019,78	101,98	97,59	81,58	338,96	329,33
Peón Especialista	1.003,92	100,39	97,59	80,31	337,14	329,33
Peón Ordinario	952,69	95,27	97,59	76,23	331,2	329,33

(1) PLUS ASISTENCIA (10%) (2) PLUS TRANSPORTE (3) PRIMA RESULTADOS (8%) (4) PLUS CONVENIO

TABLA SALARIAL 2.027

	SALARIO BASE	(1)	(2)	(3)	(4)	PLUS T. PENOSO
Jefe de Serv/Planta/Ad	1.892,40	189,24	97,59	151,39	369,98	329,33
Jefe de Producción	1.696,92	169,69	97,59	135,75	327,48	329,33
Responsable de Área	1.650,91	165,09	97,59	132,07	327,48	329,33
Técnico de producción	1.128,57	112,86	97,59	90,29	323,13	329,33
Encargado General	1.627,91	162,79	97,59	130,23	327,48	329,33
Jefe de Turno	1.128,57	112,86	97,59	90,29	323,13	329,33
Oficial 1ª	1.104,18	110,42	97,59	88,33	341,78	329,33
Oficial 1ª Admvo.	1.104,18	110,42	97,59	88,33	341,78	329,33
Oficial 2ª	1.079,78	107,98	97,59	86,38	338,96	329,33
Oficial 2ª Admvo.	1.079,78	107,98	97,59	86,38	338,96	329,33
Peón Especialista	1.063,92	106,39	97,59	85,11	337,14	329,33
Peón Ordinario	1.012,69	101,27	97,59	81,03	331,2	329,33

(1) PLUS ASISTENCIA (10%) (2) PLUS TRANSPORTE (3) PRIMA RESULTADOS (8%) (4) PLUS CONVENIO

ANEXO-II: Grupos Profesionales y Categorías:

De acuerdo con los grupos profesionales establecidos en el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, el personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecutan, en algunos de los siguientes grupos profesionales.

A) GRUPO DE TÉCNICOS: estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

JEFE/A DE PRODUCCIÓN: Es el trabajador/a que es responsable de la producción en el centro, estando a las ordenes directas del jefe de Planta, y siendo responsable de los aspectos productivos, medioambientales y de Seguridad laboral del centro. Para ello gestionará los medios humanos y materiales de la Empresa para la consecución de las tareas encomendadas.

RESPONSABLES DE AREAS PRODUCTIVAS: Es el trabajador/a que gestionan una de las áreas productivas de la empresa, pudiendo estar bajo las ordenes directas del Jefe de Producción o directamente del Jefe de Planta, dependiendo del volumen o envergadura de los trabajos o áreas a desempeñar.

TÉCNICO/A DE PRODUCCION: en posesión de titulación universitaria, desempeña las especialidades propias de esta área, bajo las instrucciones del jefe de producción y según las funciones y tareas asignadas por este o el jefe de planta.

B) GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS: está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

ENCARGADO/A GENERAL: Es el trabajador/a que cumple las órdenes del Jefe de Producción y coordina y ordena los trabajos a sus Jefes de turno u Oficiales responsables de las distintas actividades programadas actualmente en el centro.

JEFE/A DE TURNO Y JEFE/A DE MANTENIMIENTO: Es el trabajador/a que cumple con las ordenes que percibe de sus jefes más inmediatos y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde a la correcta ejecución de los trabajos que dirige, vigila y ordena, y posee conocimientos completos de los oficios de las actividades encomendadas.

C) GRUPO DE ADMINISTRATIVOS: está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO/A: Es el trabajador/a que estando a las órdenes directas del Jefe de Administración o directamente del Jefe de Planta, se encarga de los trabajos administrativos necesarios para la gestión del centro, pudiendo tener a su cargo oficiales 2ª administrativos, y así como otros oficiales 1ª advos. para la coordinación de ciertos trabajos puntuales o programados.

OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO/A: Es el trabajador/a, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe/a o a un Oficial/a de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieren conocimientos generales de las técnicas administrativas. Podrá asumir, bajo las directrices de oficial 1ª, la coordinación de ciertos trabajos, con otros oficiales 2ª a su cargo.

D) GRUPO DE OPERARIOS: está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

OFICIAL 1ª: que incluirá las siguientes especialidades:

• **OFICIAL 1ª CONDUCTOR-MAQUINISTA:** Es el trabajador/a que estando en posesión del carné de conducir correspondiente y teniendo los conocimientos adecuados para ejecutar las tareas que se le encomienda para la conducción de vehículos o máquinas.

• **OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO:** Es el trabajador/a que ejecuta toda clase de trabajo afines a albañilería, fontanería, cerrajería, soldadura y otros, sabiendo interpretar croquis relacionado con esas tareas, realizando funciones de conservación y mantenimiento en las Instalaciones del centro.

• **OFICIAL 1ª MECANICO:** Es el trabajador/a que ha realizado el aprendizaje del oficio con los conocimientos teóricos y prácticos de su oficio, practicando con el mayor esmero y pleno rendimiento.

Podrán tener oficiales 2ª a su cargo, así como asumir, dentro cada una de las especialidades existentes, la responsabilidad de coordinar ciertos trabajos puntuales o programados, con otros oficiales 1ª a su cargo.

OFICIAL 2ª: es el trabajador que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización del oficial 1ª, realiza las tareas propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes peones y peones especialistas, así como otros oficiales 2ª para la coordinación de ciertos trabajos puntuales o programados.

PEON ESPECIALIZADO: Es el trabajador/a dedicado a las funciones de trabajos relacionados con el tratamiento de residuos urbanos, que sin constituir un oficio, exigen cierta práctica y especialidad, ejecutando tareas como pulpista.

PEON / LIMPIADOR/A: Es el trabajador/a que en el desempeño de su trabajo, no se le requiere especialidad alguna.

Firmas.

Nº 11.138

CONSEJERIA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIO AMBIENTE Y ECONOMIA AZUL CADIZ

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE CÁDIZ DE LA CONSEJERÍA DE SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE, DE INICIO DE LAS OPERACIONES MATERIALES DE DESLINDE PARCIAL DE LA VÍA PECUARIA "CAÑADA REAL DE LA SIERRA AL PUERTO DE LA CRUZ" A SU PASO POR LA BARRIADA DE "ALCORNOCALEJO (BRIOLE)", ENTRE LAS COORDENADAS UTM EN EL HUSO 30 REFERIDAS AL SISTEMA DE REFERENCIA ETRS89 [248285;4057575] Y [249935;4057365], EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DEL VALLE, PROVINCIA DE CÁDIZ.

Expte. VP@0268/2022

La Viceconsejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente, mediante Resolución de 04/05/2024, resolvió el inicio del procedimiento administrativo de deslinde parcial de la vía pecuaria "CAÑADA REAL DE LA SIERRA AL PUERTO DE LA CRUZ", a su paso por la barriada de Alcornocalejo en el tramo comprendido ENTRE LAS COORDENADAS UTM EN EL HUSO 30 REFERIDAS AL SISTEMA DE REFERENCIA ETRS89 [248285;4057575] Y [249935;4057365], en el término municipal de SAN JOSÉ DEL VALLE, provincia de Cádiz, clasificada por Orden Ministerial de fecha de 30 DE MARZO DE 1950. De conformidad con lo previsto en el artículo 19.2 del reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado por Decreto 155/1998, de 21 de julio (BOJA núm. 87, de 4 de agosto), se hace público, para general conocimiento, que las operaciones materiales de deslinde de dicha vía pecuaria darán comienzo a las 10:00 horas del día 11 de marzo de 2025, en el Centro Cultural de Alcornocalejo.

Asimismo, tal y como lo previene el artículo 44 de la Ley 39/2015 de 1 de Octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el presente anuncio servirá como notificación cuando los interesados en este procedimiento sean desconocidos, se ignore el lugar de notificación o bien, intentada ésta, no se hubiese podido practicar.

En representación de la Delegación Territorial de Cádiz asistirá un representante de la administración designado al efecto.

Todo aquellos que se consideren interesados podrán formular las alegaciones oportunas en dicho acto.

A fin de no causar indefensión a terceros, se comunica que en caso de transmisión de algún derecho de los que integren la pretensión de titularidad, deberá comunicarse a esta Delegación Territorial, informando de la tramitación del presente expediente al nuevo titular.

Contra el presente acto por ser de trámite no cabe interponer recurso.

17 de enero de 2025. Fdo.: OSCAR CURTIDO NARANJO. EL DELEGADO TERRITORIAL.

Nº 14.233

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS
Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
UNIDAD DE RECAUDACION SAN MARTIN DEL TESORILLO
ANUNCIO DE COBRANZA EN PERIODO VOLUNTARIO
EDICTO

D. Rodrigo Cantudo Vázquez, Jefe de la Unidad de Recaudación de San Martín del Tesorillo del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER: En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Excmo. Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

CONCEPTOS:

IMPUESTO VEHÍCULOS TRACCIÓN MECÁNICA

PERIODO: ANUAL

PLAZOS DE INGRESO: 21 DE ABRIL AL 23 DE JUNIO DE 2025

CONCEPTO:

IMPUESTO BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA URBANA

IMPUESTO BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA RÚSTICA

BICES

PERIODO: SEMESTRAL

PLAZOS DE INGRESO:

1º SEMESTRE: 12 DE MAYO AL 18 DE JULIO DE 2025

2º SEMESTRE: 01 DE SEPTIEMBRE AL 10 DE NOVIEMBRE 2025

CONCEPTOS:

IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS

VADOS

PERIODO: ANUAL

PLAZOS DE INGRESO: 01 DE SEPTIEMBRE AL 10 DE NOVIEMBRE DE 2025

MODALIDADES DE PAGO: Vía telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA.

14/1/25. Rodrigo Cantudo Vázquez. Firmado.

Nº 12.928

**CONSORCIO DE BOMBEROS DE LA PROVINCIA DE CADIZ
ANUNCIO**

Mediante Resolución de la Presidencia, número 029/2025, de 27 de enero de 2025, se aprobó la convocatoria para la provisión, mediante el procedimiento de concurso, de 4 puestos de trabajo de Bomberos/as Especialistas (Organizativo/C1), perteneciente a la Sección GLR (Grupo de Localización y Rescate) del Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz, cuyas bases específicas, se transcriben a continuación: BASES ESPECÍFICAS DEL CONCURSO CONVOCADO PARA LA PROVISIÓN DE CUATRO PUESTOS DE TRABAJO DE BOMBERO/A ESPECIALISTA (ORGANIZATIVO), SECCIÓN GLR, PARA EL CONSORCIO DE BOMBEROS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.

PRIMERA: OBJETO.

De acuerdo con la normativa vigente, establecida a tal efecto, la presente convocatoria tiene por objeto la selección del personal con el propósito de cubrir, cuatro puestos de trabajo vacantes de “Bombero/a Especialista (Organizativo), sección GLR”, identificado con el código FN.BO.C1.002, para el Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz, con aquel personal, funcionario de carrera de esta Corporación, que supere los procedimientos establecidos para su provisión.

SEGUNDA: REQUISITOS.

Los requisitos que deben reunir los/as aspirantes son los siguientes:

- a) Reservado al personal, funcionario de carrera, Bombero/a Especialista, del Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) No encontrarse en situación de suspensión firme de funciones.
- d) Disponer de un perro de localización y rastreo
- e) Residir en una población de la Provincia de Cádiz

TERCERA: CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y FUNCIONES.

3.1-Las funciones del puesto de trabajo se corresponden con las siguientes, serán además a las correspondientes a la del puesto de Bombero Especialista, las siguientes:

- Búsqueda y localización de personas desaparecidas donde sea necesaria la utilización de recursos cinológicos.
- Participar en la elaboración de protocolos de actuación para la búsqueda y localización de personas desaparecidas.
- Realiza las actividades de cuidado diario, preparación y/o entrenamiento del perro o perros de los que disponga.
- Realizar los servicios de guardia y retenes en los turnos correspondientes.
- Cumplimiento de las Normas de Funcionamiento de los Grupos de Trabajo del CBPC, especialmente su artículo 7º, Deberes de los componentes de los grupos de trabajo y el artículo 11º, Formación y prácticas.
- En el caso de que los miembros del GLR sean activados para una intervención, devengarán el correspondiente expediente de servicios extraordinarios, conforme se establece en el Acuerdo Regulador.

Este puesto de trabajo, al ser organizativo, implica, que el funcionario que acceda al mismo deberá desarrollar todas las funciones y obligaciones inherentes al puesto de bombero especialista que ocupe, debiendo, cumplir adicionalmente, las funciones específicas del GLR, así como cumplir las normas de funcionamiento de los grupos de trabajo del CBPC.

3.2-Las características del puesto son las siguientes:

Corporación:	CONSORCIO DE BOMBEROS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ
Servicio/Unidad:	Sección Grupo de Localización y Rescate
Puesto:	Bombero/a Especialista (Organizativo)
Código:	RPT: FN.BO.C1.002
Grupo:	C
Subgrupo:	C1
Nivel:	19

CUARTA: SOLICITUDES Y RELACIONES DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS.

4.1-Forma:

Quienes deseen formar parte del proceso selectivo deberán dirigir su solicitud a la Presidencia del Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz.

El plazo de presentación de solicitudes y documentación será de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente al que se publique el anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y/o en el Tablón de Anuncios y Edictos del Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 e) Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y el artículo 3.1 del Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos, las personas interesadas están obligadas a relacionarse de manera electrónica para los trámites y actuaciones que realicen en su condición de empleados públicos.

Las personas candidatas deberán hacer mención expresa en la solicitud de reunir los requisitos exigidos y adjuntar los méritos que se aleguen.

INSTRUCCIONES PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN.

El lugar de presentación de solicitudes de participación será el Registro General del CBPC (Avda. Cuatro de Diciembre de 1977, número 18, 11006 Cádiz, en horario de 9,00 a 14,00 horas, de lunes a viernes); preferentemente el Registro Electrónico del Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz (sede.cbpc.es) o en las formas que determina el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas durante el plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES a contar desde el siguiente al que aparezca publicado, a los solos efectos de presentación de solicitudes, en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y/o en el Tablón de Anuncios y Edictos del Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz.

4.2-Relación provisional de participantes.

Concluido el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente dictará resolución aprobando la relación provisional de personas admitidas y excluidas por no reunir algunos de los requisitos exigidos o por presentar la solicitud fuera de plazo, con especificación de las causas de exclusión, al objeto de que puedan subsanarlo, si fuera susceptible de ello, dentro del plazo de diez días hábiles a contar desde el siguiente al día de publicación del anuncio en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos del CBPC.

Para determinar el cumplimiento de los requisitos exigidos en relación a la capacidad de los perros de localización y rastreo, la comisión de valoración podrá asesorarse mediante personal externo de reconocido prestigio.

En el supuesto de que la totalidad de los/las aspirantes reúnan los requisitos exigidos y hayan presentado su solicitud dentro del plazo, el órgano competente podrá dictar directamente resolución aprobando la relación definitiva de participantes admitidos/as, que se publicará en el lugar reseñado en el párrafo anterior.

4.2.2-Relación definitiva de participantes.

Terminado el plazo de subsanación se dictará resolución en el plazo de un mes, aprobando la relación definitiva de participantes admitidos/as y excluidos/as, que se publicará en el lugar señalado en el punto anterior.

QUINTA: COMISIÓN DE VALORACIÓN.

La Comisión de Valoración estará compuesta de los siguientes miembros: Presidente:

-Titular: José Luis Ferrer Ríos, Director Técnico del CBPC (Suplente: José Enrique Vargas Negreira, Intendente-Jefe de Zona del CBPC).

Vocal:

-Titular: Felipe Gómez García, Inspector del CBPC, responsable del GLR (Suplente: María Jesús Palacios Herce Intendente-Jefe de Zona del CBPC).

Secretario/a:

-Titular: María José Blasco Moreno, Directora Administrativa del CBPC (Suplente: Francisco Javier Báez Martín, Director de Contratación y Patrimonio).

SEXTA: MÉRITOS Y SISTEMA DE VALORACIÓN.

En el concurso se valorará los méritos y la experiencia de las personas candidatas en relación con el desempeño del puesto objeto de la convocatoria.

La valoración del trabajo desarrollado se llevará a cabo teniendo en cuenta, por un lado, la experiencia en el desempeño de puestos de trabajo con la misma especialidad funcional y, por otro, en atención al tiempo de permanencia en puesto de trabajo y conforme a la siguiente distribución:

6.1.-VALORACIÓN DE LOS MÉRITOS:

Los méritos alegados se valorarán de acuerdo con los criterios que se indican a continuación:

6.1.1.-Experiencia en el Grupo de Localización y Rescate desempeñados en el Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz.

En el caso de que el solicitante tenga una experiencia como componente del Grupo de Localización y Rescate del CBPC, superior a 2 años, se le otorgarán 20 puntos.

6.1.2 -Formación y perfeccionamiento

Las acciones formativas y de perfeccionamiento se valorarán siempre que se encuentren relacionadas con el puesto a que se opta, según el siguiente baremo:

- Cursos de formación impartidos por la ENPC y/o entidades de reconocido prestigio sobre la especialidad de Guía Caninos.

Deberán haber sido realizadas siendo empleado de este Consorcio e íntegramente en los 10 últimos años, es decir, desde 2014 hasta la fecha.

Se valorará a razón de 0,05 puntos por hora de formación, hasta un máximo de 10 puntos.

SÉPTIMA: ACREDITACIÓN DE MÉRITOS.

Para la valoración de los méritos presentados, las personas candidatas vendrán obligadas a presentar, junto con la solicitud de admisión al proceso selectivo, aquellos documentos que acrediten los méritos alegados en la solicitud, no pudiéndose valorar -por parte de la Comisión- los méritos no acreditados.

OCTAVO: Puntuación Final, Empates y Adjudicación del Puesto.**8.1-Puntuación Final.**

La puntuación final del concurso será la suma de las puntuaciones obtenidas de los méritos objeto de valoración.

Una vez realizada dicha valoración, la comisión de valoración hará pública en el Tablón Electrónico de Anuncios del CBPC, la puntuación obtenida por los/as participantes, estableciendo un plazo de revisión de tres días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación del anuncio referido.

Transcurrido el plazo de reclamaciones, la comisión de valoración hará público en el Tablón Electrónico de Anuncios del CBPC, la lista con la puntuación final y relación de aprobados/as provisional, atendiendo en su caso, a las reclamaciones formuladas.

En el supuesto de no producirse ninguna reclamación a la lista con la puntuación final y relación de aprobados/as provisional, una vez transcurrido dicho plazo de reclamación, la comisión de valoración podrá proponer la puntuación final y lista de aprobados/as definitiva.

8.2 – Resolución de empates

En el caso de que la puntuación del concurso de alguno de los aspirantes fuera igual a la de otro, la resolución del empate, se regirá por los siguientes criterios:

1.- El funcionario con mayor antigüedad

2.- En caso de persistir el empate, el que hubiera accedido a su puesto en prueba selectiva anterior

3.- En caso de persistir el empate por haber accedido en la misma prueba, el que tuviera mejor orden de prelación en la misma.

8.3 -Adjudicación del puesto.

La comisión de valoración adoptará su decisión en función de la puntuación final alcanzada por las personas candidatas. Vendrá obligada, igualmente, a ordenar a las personas candidatas de mayor a menor puntuación.

8.3.1-Propuesta de adjudicación provisional.

La comisión de valoración hará pública en el Tablón Electrónico de Anuncios del CBPC, la propuesta de adjudicación -con carácter provisional- del puesto relativo al concurso al/los/las aspirante/s designado/a/s, otorgando un plazo de tres días hábiles, a partir del siguiente hábil al de la publicación del anuncio, para la formulación de reclamaciones. Transcurrido dicho plazo de reclamación, la comisión de valoración hará pública en el Tablón Electrónico de Anuncios del CBPC, la propuesta de adjudicación provisional, atendiendo, en su caso, a las reclamaciones formuladas.

En el supuesto de que no se hubieran producido reclamaciones a la propuesta de adjudicación provisional, una vez transcurrido dicho plazo de reclamación, por la comisión de valoración, se podrá proponer la adjudicación definitiva del puesto a proveer.

8.3.2-Propuesta de adjudicación definitiva.

Esta propuesta será publicada en el Tablón Electrónico de Anuncios del CBPC, otorgándose un plazo de tres días hábiles a partir del siguiente hábil al de la publicación referida, para la formulación de reclamaciones. Una vez transcurrido el plazo indicado, se hará nuevamente pública la propuesta de variaciones que, en su caso, se realicen derivadas de las reclamaciones y se elevará, a la Presidencia del CBPC, para que proceda a la adscripción definitiva del/los participante/s a los puestos asignados en función de lo establecido en la base anterior.

En el supuesto de que no se hubiera producido reclamación alguna a la propuesta de adjudicación definitiva, una vez transcurrido dicho plazo de reclamación, se podrá elevar la propuesta a la Presidencia del CBPC para que se proceda conforme a lo indicado en el párrafo anterior.

8.3.3-Resolución.

La resolución de la convocatoria corresponderá al Presidente del Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz, previa elevación de la preceptiva propuesta definitiva de adjudicación por parte de la comisión de valoración, que se adoptará motivadamente con referencia al cumplimiento de las bases que rigen la convocatoria.

El plazo máximo para la resolución del concurso será de dos meses a contar desde el día siguiente al de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Esta resolución será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

NOVENA: INCORPORACIÓN Y PERMANENCIA EN EL PUESTO.

El plazo de incorporación al puesto adjudicado será de tres días hábiles. El cómputo de los plazos de incorporación se iniciará cuando finalicen los permisos o licencias que hayan sido concedidos a la persona interesada salvo que, por causas justificadas, el órgano convocante acuerde suspender el disfrute de los mismos.

Efectuada la incorporación, el día en que ésta acontece se considerará como de servicio activo a todos los efectos, salvo los supuestos normativamente previstos.

El personal empleado deberá permanecer en cada puesto de trabajo obtenido por el sistema de concurso específico, el tiempo mínimo de tres años. En el caso de abandonar el grupo por motivos personales, no podrá optar nuevamente a acceder al mismo durante tres años.

DÉCIMO: PUBLICACIÓN.

La convocatoria y los anuncios de la comisión de valoración relativos al citado proceso selectivo se publicarán en el Tablón de Anuncios Electrónico del CBPC.

DÉCIMO PRIMERO: NORMA FINAL.

Las presentes Bases Específicas podrán ser objeto, con carácter potestativo, de recurso de reposición en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, ante el mismo órgano que las dictó; o bien interponer, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses, a partir del día siguiente al de su publicación en el BOP de Cádiz. Todo ello, sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente."

CONCURSO 4 PUESTOS DE TRABAJO DE BOMBEROS/AS ESPECIALISTAS
GLR-FN.BO.C1.002)
MODELO AUTOBAREMACIÓN

EXPERIENCIA EN EL GRUPO DE LOCALIZACIÓN Y RESCATE DEL CBPC COMO JEFE/A DE GRUPO (MÁXIMO 20 puntos)

Funciones realizadas:	
Fecha Inicio:	Fecha Fin:
PUNTOS:	

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO (MÁXIMO 10 puntos)

Curso:	Fecha:	Horas:
Curso:	Fecha:	Horas:
Curso:	Fecha:	Horas:
Curso:	Fecha:	Horas:
Curso:	Fecha:	Horas:
Curso:	Fecha:	Horas:
PUNTOS:		

PUNTOS TOTALES:

En Cádiz, a 28 de enero de 2025. El Presidente, Fdo.: José Ortiz Galván.
Nº 13.136

ADMINISTRACION LOCAL**AYUNTAMIENTO DE CADIZ****ANUNCIO**

Referencia: 6879/2024 – 6881/2024. Anuncio Calificación Ambiental.

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 05/12/24, se ha concedido calificación ambiental favorable a la actividad de APARTAMENTOS TURÍSTICOS, sito en calle ESCRITOR RAMÓN SOLÍS Nº 16-17 de este municipio.

Lo que se hace público de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44.7 de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental.

Cádiz, a veintisiete de enero de dos mil veinticinco. EL JEFE DE SERVICIO DE URBANISMO. Juan Jesús Castillo Costilla. Firmado.

Nº 12.157

AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARIA**ANUNCIO**

El Pleno del Excmo. Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día trece de diciembre de dos mil veinticuatro en el Punto Cuarto de su Orden del Día, acordó APROBAR INICIALMENTE LA ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DE LA COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA EN LA TRAMITACIÓN DE LAS LICENCIAS URBANÍSTICAS.

Lo que se hace público para general conocimiento, advirtiéndose con carácter general que contra dicho acuerdo, que agota la vía administrativa, podrá interponerse, sin que pueda simultanearse, los siguientes recursos:

1.- Reposición: con carácter potestativo, ante este mismo órgano, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su notificación. Se entenderá desestimado si transcurre un mes desde su presentación sin notificarse su resolución. (artº 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Común de las Administraciones Públicas).

2.- Contencioso-Administrativo: en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a esta notificación, o bien en el plazo de dos meses desde la notificación de la resolución del Recurso de Reposición, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Cádiz, a tenor de lo establecido en los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998 de 13 de julio.

El Puerto de Santa María a 21/1/25. ALCALDE-PRESIDENTE, Germán Beardo Caro. Firmado.

Nº 13.594

AYUNTAMIENTO DE CADIZ**ANUNCIO**

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el pasado día 13 de diciembre de 2024, adoptó el siguiente acuerdo:

"42º.Urgencia 3.- Bases y convocatoria por las que se regirá el procedimiento para la cobertura de seis puestos de Policía Local.

La Junta de Gobierno Local acuerda, por unanimidad, aprobar la siguiente propuesta de la Teniente de Alcalde Delegada de Función Pública.

"ANTECEDENTES.-

Primero.- Con fecha 15 de octubre de 2024, se emite informe del Superintendente del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, relativo a la necesidad de cubrir 9 puestos vacantes de Policía Local con carácter urgente.

Segundo.- Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el 26 de abril de 2024 en el punto 37º. Urgencia 1, del orden del día se aprobaron las Bases Específicas y Convocatoria por las que se regirá el procedimiento para la selección de 25 plazas de policía local, cuatro mediante el sistema de movilidad sin ascenso y dos reservadas para el acceso de militares profesionales de tropa y marinería, incluidas en OEP 2021, 2022 Y 2023, publicándose en el BOP de Cádiz nº 26 de fecha 14 de junio de 2024, en el BOJA nº 156 de fecha 12 de agosto de 2024 y BOE nº 220 de fecha 11 de septiembre de 2024.

En fecha 10 de octubre de 2024, finalizó el plazo de presentación de solicitudes de veintiuna plazas de policía local, finalizando el próximo día 24 de octubre de 2024, el plazo para las cuatro reservadas a movilidad sin ascenso.

Nombre y Apellidos:

DNI:

La cobertura de las plazas convocadas no es inminente debido a que se trata de un proceso selectivo masivo con más de 1100 aspirantes presentados y una media de ejecución mínimo de seis meses, sin perjuicio del posterior curso de capacitación.

Considerando lo anterior, y analizando la situación organizativa de la Jefatura de la Policía Local de Cádiz y visto que de conformidad con el artículo 55 de la Ley 6/2023, de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía, el personal funcionario de los cuerpos de Policía Local de Andalucía podrá pasar a ocupar una plaza en la plantilla de otro cuerpo en régimen de comisión de servicios con convocatoria pública, cuya duración no podrá ser superior a dos años, de acuerdo con la normativa de Función Pública, procede aprobar las bases y convocatoria por la que se regirá el procedimiento para la cobertura de seis puestos de Policía Local del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz.

Las presentes Bases Específicas han sido aprobadas en Mesa de Negociación de Personal Funcionario en sesión celebrada el día 4 de octubre de 2024, quedando redactadas en los términos que se recogen en el Anexo que acompaña la presente propuesta.

NORMATIVA DE APLICACIÓN.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 5/2023, de 7 de junio, de Función Pública de Andalucía.
- Ley 6/2023, de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero.- El artículo 168 del TRRL, establece que: "La provisión de puestos de trabajo que, de conformidad con la relación aprobada, estén reservados o puedan ser desempeñados por funcionarios de carrera, se regirá por las normas que, en desarrollo de la legislación básica en materia de función pública local, dicte la Administración del Estado".

Segundo.- El artículo 81.3 del TREBEP, dispone que "en caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo podrán proveerse con carácter provisional debiendo procederse a su convocatoria pública dentro del plazo que señalen las normas que sean de aplicación". Las normas relativas a "La Provisión de Puestos de Trabajo y de la Movilidad Administrativa" se recogen en el Capítulo III del Título V del TREBEP.

Por su parte, la Disposición final cuarta, apartado segundo, del TREBEP, prevé que, hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo, se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongán a lo establecido en este Estatuto.

En el caso que nos ocupa, se ha producido desarrollo legislativo, de manera que se ha de acudir en esta materia a lo previsto en el artículo 55 de la Ley 6/2023, de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía, artículo 138 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de Función Pública de Andalucía y artículo 64 del RGI.

Tercero.- La selección de los integrantes de los Cuerpos de Policía Local, se ajustará a los principios constitucionales establecidos en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española, garantizando la libre concurrencia.

En todo caso se velará por la transparencia y objetividad del proceso para la cobertura de los puestos.

En previsión de lo dispuesto en el artículo 55 de la Ley 6/2023, de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía, el artículo 138 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de Función Pública de Andalucía, regula la comisión de servicios interadministrativa, en cuya virtud el personal funcionario de carrera podrá ser asignado para prestar servicios con carácter temporal en una administración distinta de aquella a la que pertenece con carácter definitivo y en la que está en situación de servicio activo.

La designación en comisión de servicios de carácter voluntario, implica:

- La previa convocatoria pública.
- El previo acuerdo de las Administraciones Públicas afectadas y la aceptación de la persona interesada.
- Reserva del puesto de trabajo con idénticas retribuciones a las que venía percibiendo antes de ser designado en comisión de servicios en la Administración de origen.
- Su situación administrativa será de servicio activo en la Administración Municipal de origen durante el periodo que ocupe el puesto de trabajo de Policía en el Excmo. Ayuntamiento de Cádiz en comisión de servicios.
- La duración no podrá ser superior a un año, prorrogable por otro más.

Cuarto.- Por delegación de la Alcaldía-Presidentencia de fecha 22 de junio de 2023 publicado en el BOP de Cádiz número 143 de 28 de julio de 2023, corresponde a la Junta de Gobierno Local, la aprobación de las bases específicas de las pruebas selectivas para la provisión de puestos de trabajo.

PROPUESTA:

Primero.- Aprobar la convocatoria y Bases Específicas por las que se regirá el procedimiento para la cobertura temporal de seis puestos de Policía Local, (con código de verificación 3K3E6-UC2UZ-6TQ2Y), pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales y Clase, Policía Local, identificados con los códigos 1110000114, 1110000121, 1110000228, 1110000243, 1110000255 y 1110000296.

Segundo.- Proceder a la publicación de las Bases y Convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en la página web y Tablón de anuncios físico y virtual del Ayuntamiento de Cádiz, accediendo al icono "procesos selectivos".

ANEXO

CONVOCATORIA Y BASES PARA LA PROVISIÓN EN COMISIÓN DE SERVICIOS DE SEIS PUESTOS DE POLICÍA LOCAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CÁDIZ.

PRIMERA.- OBJETO.

1.1.- Es objeto de la presente convocatoria la provisión temporal en comisión de servicios de carácter voluntario, de SEIS puestos vacantes de Policía Local, pertenecientes al Grupo/Subgrupo C/CI, Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, identificados con los Códigos 1110000114, 1110000121, 1110000228, 1110000243, 1110000255 y 1110000296.

Estarán Adscritos/as al sistema de trabajo 6x4, con turnos de mañana, tarde y noche. Nivel de complemento de destino: 18.

1.2.- El período durante el cual se cubrirán los puestos vacantes en comisión de servicios será el estrictamente necesario para proceder a cubrirlos con carácter definitivo, y como máximo el de un año prorrogable por otro más.

1.3.- La presente convocatoria se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en el Tablón de Anuncios físico y virtual del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, a través del icono "procesos selectivos".

SEGUNDA.- REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.

2.1.- Para ser admitido/a a esta convocatoria será necesario reunir los siguientes requisitos:

a) Tener la condición de funcionario de carrera en alguno de los Cuerpos de Policía Local/Municipal de Andalucía con la categoría de Policía Local.

b) Encontrarse en servicio activo, faltándole al menos dos años para el pase a la situación de segunda actividad por razón de edad.

2.2.- Todos los requisitos a los que se refieren las presentes Bases deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerlos durante el proceso selectivo.

TERCERA.- SOLICITUDES.

3.1. Quienes aspiren a la presente convocatoria estarán obligados/as a relacionarse a través de medios electrónicos y, en todo caso, en los trámites de presentación de solicitudes, aportación de documentos y subsanaciones. La presentación electrónica se realizará accediendo a la página web del Ayuntamiento de Cádiz www.cadiz.es, a través del icono "Convocatorias Procesos Selectivos".

3.2. A la solicitud electrónica se adjuntará:

- Fotocopia del DNI.

- Fotocopia de la documentación acreditativa de los méritos que se aleguen en el autobaremo electrónico.

- Certificación expedida por el secretario/a General de la entidad de procedencia acreditativa de que la persona aspirante en cuestión es funcionario/a del Cuerpo de la Policía Local del Ayuntamiento respectivo en la categoría de Policía, antigüedad, así como que se encuentra en servicio activo, faltándole al menos dos años para el pase a la situación de segunda actividad por razón de la edad.

3.3 El plazo de presentación de solicitudes será de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

CUARTA.- ADMISIÓN DE LAS PERSONAS ASPIRANTES.

4.1 Expirado el plazo de presentación de solicitudes se adoptará acuerdo declarando aprobadas la lista provisional de personas admitidas y excluidas, así como las causas de exclusión, en su caso. Dicho acuerdo se publicará en el Tablón de Anuncios físico y virtual del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, a través del icono "procesos selectivos".

4.2 Con objeto de subsanar las causas que hayan motivado su exclusión u omisión de las citadas listas, las personas aspirantes dispondrán de un plazo de 5 días hábiles contados a partir del siguiente al de publicación del acuerdo en el Tablón de Anuncios físico y virtual del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, a través del icono "procesos selectivos", para que aleguen y presenten la documentación que a su derecho convenga.

Quienes, dentro del plazo señalado, no subsanen la causa de exclusión o aleguen la omisión, serán definitivamente excluidas de la participación en el proceso selectivo.

4.3 Transcurrido dicho plazo, se adoptará acuerdo por el que se aprobará el listado definitivo de personas admitidas y excluidas del proceso, resolviendo las alegaciones planteadas, si las hubiere; o elevando a definitivo el listado provisional en caso de que no se formulara ninguna. Dicho acuerdo se publicará en el Tablón de Anuncios físico y virtual del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, a través del icono "procesos selectivos".

QUINTA.- TRIBUNAL CALIFICADOR.

5.1 El Tribunal Calificador deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y tendrán en su composición a la paridad entre hombres y mujeres. La pertenencia al Tribunal Calificador será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie. No podrán formar parte del mismo aquellas personas que hubiesen realizado tareas de preparación de personas aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de esta convocatoria; tampoco podrán formar parte el personal de elección o designación política, el personal funcionario interino y el personal eventual.

5.2 Estará integrado por un/a presidente/a y cuatro vocales, con voz y voto y un secretario/a, con voz y sin voto y sus correspondientes suplentes, debiendo ser todos funcionario/as de igual o superior nivel de titulación a la exigida para el ingreso en las plazas convocadas.

5.3 La composición del Tribunal Calificador se hará pública en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la web municipal, en el acuerdo por el que se publique la lista definitiva de aspirantes, a efectos de posibles recusaciones, a tenor de lo establecido en el artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Los miembros del Tribunal Calificador deberán abstenerse de intervenir cuando concurren en ellos circunstancias de las previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5.4 Para la válida constitución del Tribunal se requerirá la presencia del/a Presidente/a y el/a Secretario/a o, en su caso, de quienes le sustituyan y no podrá constituirse ni actuar sin la presencia de, al menos, la mitad más uno de sus miembros.

El personal suplente podrá actuar indistintamente en relación con su respectivo titular, excepto una vez iniciada una sesión, en la que no se podrá actuar simultáneamente. Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos presentes, resolviendo el voto de calidad de la Presidencia los supuestos de empate.

5.5 El Tribunal Calificador resolverá todas las cuestiones derivadas de la aplicación de las bases de la convocatoria, quedando facultado para adoptar todas aquellas determinaciones que estime pertinentes para el correcto desarrollo de los ejercicios. Los acuerdos del Tribunal Calificador se harán públicos en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la web municipal.

5.6 Las personas que formen parte del Tribunal Calificador son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria y de los plazos establecidos legalmente.

5.7 El Tribunal podrá ser asistido de los asesores necesarios, que se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas y actuarán con voz y sin voto.

SEXTA.- PROCESO SELECTIVO.

El sistema de selección será el concurso de méritos, hasta un máximo de 8 puntos y una entrevista que se valorará hasta un máximo de 6 puntos.

6.1.- Méritos a valorar.

A).- Titulaciones académicas:

- Doctor: 2,00 puntos.
- Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente: 1,50 puntos.
- Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico, Diplomado superior en criminología o Experto universitario en criminología o equivalente: 1,00 punto.
- Bachiller, Técnico superior en formación profesional, acceso a la universidad o equivalente: 0,50 puntos.

No se valorará la titulación requerida para el acceso a la categoría a la que se aspira, salvo que se posea más de una. Tampoco se tendrán en cuenta, a efectos de valoración, las titulaciones necesarias o las que se hubieran empleado como vía de acceso para la obtención de una titulación superior ya valorada. A efectos de equivalencia de titulación sólo se admitirán las reconocidas por el Ministerio competente en la materia como títulos académicos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, debiendo aportarse la correspondiente declaración oficial de equivalencia, o disposición en la que se establezca la misma y, en su caso, el Boletín Oficial del Estado en que se publica. Sólo se valorarán los títulos antes citados, no los cursos realizados para la obtención de los mismos

La puntuación máxima de este apartado es de 2 puntos.

B).- Antigüedad:

- Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en la misma categoría a la que se aspira: 0,20 puntos.

- Por cada año de servicios, o fracción, superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad: 0,10 puntos.

- Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos de las Administraciones Públicas: 0,05 puntos.

La puntuación máxima de este apartado es de 4 puntos.

C).- Formación.

Los cursos superados en los centros docentes policiales, los cursos que tengan la condición de concertados por el Instituto de Emergencia y de Seguridad Pública de Andalucía (IESPA) y la anterior Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA) y los cursos de contenido policial, impartidos dentro del Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas, serán valorados, cada uno, como a continuación se establece:

• Entre 20 y 35 horas lectivas:	0,25 puntos.
• Entre 36 y 75 horas lectivas:	0,30 puntos.
• Entre 76 y 100 horas lectivas:	0,35 puntos.
• Entre 101 y 200 horas lectivas:	0,40 puntos.
• Más de 200 horas lectivas:	0,50 puntos.

Los cursos en los que solamente se haya obtenido «asistencia» se valorarán con la tercera parte.

No se tendrá en cuenta, a efectos de valoración: los cursos obligatorios que formen parte del proceso de selección para el acceso a cualquier categoría o empleo de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, los cursos repetidos, salvo que se hubiese producido un cambio sustancial del contenido y los cursos necesarios para la obtención de las titulaciones del apartado A), ni la superación de asignaturas de los mismos.

La puntuación máxima de este apartado es de 2 puntos.

6.2 Entrevista.

Los/as aspirantes serán entrevistados por el Tribunal. La entrevista versará acerca de los méritos alegados en el autobaremo electrónico y acreditados por el/la aspirante con especial incidencia en el conocimiento de las funciones del puesto al que se aspira.

El lugar, día y hora de la celebración de la entrevista se anunciará por el Tribunal en el Tablón de Anuncios físico y virtual del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, a través del icono “procesos selectivos”

Los/as aspirantes serán convocados en llamamiento único, siendo excluidos de la convocatoria quienes no comparezcan, salvo caso de fuerza mayor, debidamente acreditados y libremente apreciados por el Tribunal.

La puntuación máxima de este apartado es de 6 puntos.

6.3 Calificación definitiva.

La calificación final será la suma de las puntuaciones obtenidas en la fase de valoración de méritos y en la entrevista.

Si sumadas las puntuaciones obtenidas, existiese empate entre los/as aspirantes, se seguirán los siguientes criterios para resolverlos, por orden de preferencia:

6.3.1.- Mayor puntuación obtenida en la entrevista.

6.3.2.- De persistir, mayor puntuación obtenida en el grupo de méritos antigüedad.

6.3.3.- De persistir, mayor puntuación obtenida en el grupo de méritos formación.

6.3.4.- De persistir, mayor puntuación obtenida en el grupo de méritos titulación.

6.3.5.- De persistir el empate, se celebrará sorteo público entre los/as aspirantes.

SÉPTIMA.- SUPERACIÓN DEL PROCESO SELECTIVO.

7.1 El Tribunal Calificador hará pública la relación provisional de los candidato/as con la puntuación obtenida por cada uno de ello/As, en el se publicará en el Tablón de Anuncios físico y virtual del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, a través del icono “procesos selectivos”, por orden de puntuación.

Lo/as interesado/as podrán presentar alegaciones ante el Tribunal Calificador en el plazo de 5 días hábiles a contar desde la publicación de este acuerdo.

7.2 Transcurrido dicho plazo, el Tribunal Calificador hará pública la relación definitiva de candidato/as, por orden de puntuación, en el Tablón de Anuncios físico y virtual del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, a través del icono “procesos selectivos”, y propondrá para su nombramiento en Comisión de Servicio del Ayuntamiento de Cádiz, a lo/as candidato/as que hayan obtenido mayor puntuación hasta completar el número de puestos ofertados.

7.3 Dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde el día siguiente a aquél en que se publique los candidatos propuestos, estos deberán aportar ante la Delegación Municipal de Personal la siguiente documentación:

- Declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial.
- Certificado médico que acredite poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias de la plaza.
- Certificación negativa de delitos de naturaleza sexual.
- Certificación expedida por el secretario/a General del Ayuntamiento de procedencia relativa al Decreto o Resolución de Alcaldía u órgano delegado en que se muestre conformidad con la comisión de servicios.

7.4 Transcurrido el plazo de presentación de documentos, el Órgano competente nombrará en comisión de servicio a las personas que habiendo superado el proceso selectivo cumplan los requisitos exigidos en esta convocatoria, publicándose este acuerdo en el Tablón de Anuncios físico y virtual del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, a través del icono “procesos selectivos”, sirviendo esta publicación de notificación a los seleccionados.

7.5 El plazo para tomar posesión será de tres días hábiles a contar del siguiente al que le sea notificado el nombramiento.

7.6 La comisión de servicios finalizará por las siguientes causas:

- Cuando el puesto ocupado temporalmente se provea por funcionario/a de carrera, por alguno de los sistemas de provisión previstos reglamentariamente.
- Cuando por causas sobrevenidas el puesto sea amortizado.- Cuando la Administración considere, que ya no existen las razones de urgencia que motivaron la cobertura temporal.
- Cuando resulte patente la falta de capacidad para el desempeño del puesto de trabajo manifestada por el rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.
- Cuando finalice el plazo duración de la comisión de servicios.

OCTAVA.- NORMATIVA APLICABLE.

La Convocatoria se regirá por las presentes bases y por la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local; en el RD 5/2015, 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público; artículo 138 de la Ley 5/2023, de 7 junio, de la Función Pública de Andalucía y artículo 55 de la Ley 6/2023, de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía.

NOVENA.- RECURSOS.

La presente convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de la misma, podrán ser impugnadas por los/as interesados/as, en los casos y en la forma establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.”

Lo que se publica, para su conocimiento y efectos, significándole que contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa y, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en la plazo de un mes, ante el Alcalde o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Cádiz, en el plazo de dos meses, a contar el día siguiente a la recepción de esta notificación.

Si 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 ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Cádiz, a 29/1/25. EL DIRECTOR DEL AREA DE PERSONAL, POR DELEGACIÓN DEL SECRETARIO GENERAL. Firmado.

Nº 13.596

AYUNTAMIENTO DE ZAHARA DE LA SIERRA ANUNCIO PARA INFORMACIÓN PÚBLICA

Expediente nº: 0036/2024. Procedimiento: INVENTARIO DE CAMINOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ZAHARA. Asunto: Aprobación inicial.

El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Zahara, en sesión extraordinaria celebrada el 14 de febrero de 2024, adoptó en el punto octavo del Orden del Día, en votación ordinaria y por unanimidad, la APROBACIÓN INICIAL DEL INVENTARIO DE CAMINOS PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE ZAHARA, COMO APARTADO DEL INVENTARIO GENERAL DE BIENES Y DERECHOS DEL AYUNTAMIENTO DE ZAHARA, DENTRO DE SU EPÍGRAFE I, “BIENES INMUEBLES”.

Del mismo modo, acordó someter a información pública mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia durante el plazo de UN MES, a contar desde la presente publicación, a fin de que los interesados puedan presentar las alegaciones y/o reclamaciones que consideren oportunas.

Igualmente, dicho Inventario de Caminos Públicos estará a disposición de los interesados en el portal de transparencia y Tablón de Edictos de la Página Web institucional.

Las alegaciones y/o reclamaciones se resolverán por el Pleno, una vez transcurrido dicho periodo de información pública. Asimismo, se comunica que este acuerdo se considerará definitivamente aprobado si no se presenta ninguna alegación y/o reclamación al efecto.

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos oportunos.

Zahara, a 28/11/24. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Santiago Galván Gómez.

Firmado.

Nº 13.709

AYUNTAMIENTO DE TREBUJENA ANUNCIO

Aprobado por el Ayuntamiento Pleno en Sesión Pública, celebrada el pasado día 27 de enero de 2025, el Presupuesto General, las Bases de Ejecución y la Plantilla de Personal para el ejercicio económico 2025, se procede a su exposición pública con inserción en el BOP y Tablón de Edictos de este Ayuntamiento por el plazo de QUINCE DÍAS, a los efectos de alegaciones o reclamaciones conforme determina el artículo 169 del real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990 de 20 de abril.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el Presupuesto, se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se presentaran reclamaciones.

Lo que se hace constar a los efectos oportunos en Trebujena a 30/1/25. El Alcalde Presidente, Ramón Galán Oliveros. Firmado.

Nº 13.861

AYUNTAMIENTO DE TREBUJENA ANUNCIO

Por Decreto del Tercer Teniente Alcalde, Delegado de Hacienda, con número 74/2025, de fecha 30 de enero, se dicta resolución aprobando provisionalmente el Padrón Fiscal Municipal de Impuesto sobre Gastos Suñarios por Aprovechamiento de Cotos Privados de Caza, correspondiente al ejercicio 2025.

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ordenanza Municipal de Gestión, Recaudación e Inspección de Tributos Locales en relación con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual los interesados podrán examinarlo y formular las alegaciones que estimen oportunas, haciéndose constar que en el caso de no producirse, esta resolución debe entenderse como definitiva.

Dicho Padrón se encuentra en la Unidad de Rentas, sita en la primera planta de este Ayuntamiento a disposición de los interesados.

La exposición pública del presente Padrón producirá los efectos de notificación de las liquidaciones de cuotas que figuren consignadas.

Según lo estipulado en la Disposición Adicional 1.2a) de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con lo dispuesto en la Disposición Adicional cuarta de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, contra las cuotas comprendidas en el referido Padrón podrá interponerse Recurso de Reposición, previo al Contencioso-Administrativo, ante el Sr. Alcalde-Presidente, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón que nos ocupa.

El recurso de reposición se regirá por lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 14 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.

Lo que se hace constar a los efectos oportunos. En Trebujena, 30/01/2025. El Tercer Teniente-Alcalde. Fdo.: Antonio Fernández Núñez.

Nº 14.107

AYUNTAMIENTO DE UBRIQUE ANUNCIO

APROBACIÓN INICIAL DEL REGLAMENTO DE LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS MUNICIPALES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBRIQUE.

Aprobado inicialmente por el pleno del ayuntamiento, en sesión celebrada el día 29 de enero de 2025, el "Reglamento de las instalaciones deportivas municipales del Excmo. Ayuntamiento de Ubrique", se abre un período de información pública por plazo de 30 días, contados a partir de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, cuyo texto podrá ser consultado en el Portal de Transparencia, <https://transparencia.ayuntamientoubrique.es/>, de esta corporación y en el Tablón de Anuncios de su sede electrónica, <https://ubrique.sedelectronica.es/info.0>, para que puedan presentarse reclamaciones y sugerencias que deberán ser resueltas por la Corporación. De no producirse estas, el Reglamento se entenderá definitivamente aprobado.

Ubrique, 30 de enero de 2025. El Concejal Delegado de Deportes. Fdo.: Daniel Domínguez Chaves. Nº 14.281

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION ANUNCIO

FORMALIZACIÓN DE CONTRATO COMO PERSONAL LABORAL FIJO UNA PLAZA DE TÉCNICO DE GESTIÓN DE JARDINES (ESTABILIZACIÓN)

Con fecha 27 de enero de 2025 el Primer Teniente de Alcalde, Delegado del Área de Servicios Públicos e Infraestructuras del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción (Cádiz), ha dictado Decreto n.º LIPER-00009-2025, del siguiente tenor literal:

“Resultando que ha finalizado el proceso selectivo para cubrir en propiedad una plaza de Técnico de Gestión de Jardines, personal laboral fijo, Grupo A, Subgrupo A2 (LFA), vacante en la plantilla de personal e incluidas en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2021 Extraordinaria de estabilización de empleo temporal, por el sistema de concurso previsto en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y cuyas Bases que han de regir los procesos selectivos fueron publicadas en el BOP de Cádiz n.º 228, de 29 de noviembre de 2022 y en el BOJA n.º 197, de 9 de octubre de 2024, convocadas mediante anuncio publicado en el BOE n.º 253, de 19 de octubre de 2024.

Resultando que el Tribunal Calificador en fecha 15 de enero de 2025 ha efectuado propuesta definitiva de contratación como personal laboral fijo a favor del aspirante ***5231**.

Considerando Informe de la Letrada de la Oficina de Personal, de 17 de enero de 2025, manifestando que el aspirante propuesto ha presentado, dentro de plazo, los documentos previstos en la Base segunda de las que rigen la citada convocatoria.

Y visto Informe de la Interventora de Fondos n.º 2025/833, de 24 de enero de 2025, de fiscalización favorable a la tramitación del expediente.

En virtud de las atribuciones que me confiere la base 9ª de este proceso selectivo, el art. 47 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local vengo a RESOLVER:

Primero.- Autorizar la formalización de contrato como personal laboral fijo del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, de conformidad con lo establecido en el art. 33 del real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, para ocupar una (1) plaza de Técnico de Gestión de Jardines, Grupo A, Subgrupo A2 (LFA), a jornada completa, al personal que a continuación se detalla:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	DENOMINACIÓN PLAZA	F/L (PLAZA)	CÓDIGO PLAZA	GRUPO LFA
PÉREZ SÁNCHEZ, JOSÉ LUIS	***5231**	TÉCNICO DE GESTIÓN DE JARDINES	L	L171001	A2

Segundo.- A la plaza indicada se le adjudica con carácter definitivo el puesto de Jefe de Servicio de Jardines identificado/a con el código LB.TP.A2.003 en la vigente Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, adscrito al Área de Servicios Operativos e Infraestructuras, Servicio de Parques y Jardines.

Tercero.- Proceder a la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, que será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos, así como en el Tablón de Edictos de la página web corporativa del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción.

Cuarto.- Comunicar al interesado que la formalización del contrato de las personas propuestas surtirán sus efectos en el plazo máximo de tres días naturales si no implica cambio de residencia de la persona empleada, a contar desde el día siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el BOP de Cádiz.

Quinto.- Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre de la presente Resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42 del RD 2568/1986, de 28 de Noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción a 4 febrero de 2025. EL ALCALDE Fdo. Jose Juan Franco Rodríguez. Nº 16.937

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

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

INSERCIONES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959