ADMINISTRACION DEL ESTADO**MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD
Y AGENDA URBANA
ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS, ADIF
MADRID**

ANUNCIO DEL ADIF POR EL QUE SE SOMETE A INFORMACIÓN PÚBLICA A EFECTOS DE DECLARACIÓN DE LA NECESIDAD DE OCUPACIÓN EL PROYECTO, "PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN. AUTOPISTA FERROVIARIA ALGECIRAS – ZARAGOZA. ACTUACIONES EN PASOS SUPERIORES EN PP.KK. 70/863, 92/993, 147/300 Y 161/400 DE LA L420".

En cumplimiento de los artículos 18 y 19.1 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, y artículos concordantes de su Reglamento (Decreto de 26 de abril de 1957), se abre un período de información pública de quince días hábiles, a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, sobre la relación de bienes y derechos afectados por la ejecución de las obras definidas en el proyecto de referencia, con el objeto de que cualquier persona pueda aportar por escrito los datos oportunos para rectificar posibles errores de la relación que se publica en este anuncio u oponerse, por razones de fondo o forma, a la necesidad de ocupación.

Con tal motivo, la documentación de expropiaciones del mencionado proyecto puede ser examinada, en días y horas hábiles de oficina en la Subdelegación del Gobierno en Málaga (Paseo de Sancha, 64, 29071 Málaga), en la Subdelegación del Gobierno en Cádiz (C/ Barcelona, 1, 11008 Cádiz), en la Subdirección de Proyectos de Superestructura (C/ Titán, 4-6, 10ª Planta, 28045 Madrid), en el Ayuntamiento de Benaolán (Plaza San Marcos, 1, 29370 Benaolán, Málaga), en el Ayuntamiento de Castellar de la Frontera (Plaza de Andalucía, s/n, 11350 Castellar de la Frontera, Cádiz), y en "Información Pública", del Portal de Transparencia de la Web de ADIF (www.adif.es).

Las alegaciones que se formulen irán dirigidas a la Subdirección de Proyectos de Superestructura de ADIF (Calle Titán, 4-6, 10ª Planta, 28.045 Madrid), indicando como referencia "Información pública de la declaración de la necesidad de ocupación Proyecto de Construcción. Autopista Ferroviaria Algeciras – Zaragoza. Actuaciones en Pasos Superiores en PP.KK. 70/863, 92/993, 147/300 y 161/400 de la L420".

Asimismo, para la presentación de las alegaciones, se podrá hacer uso del Registro Electrónico General de la Administración General del Estado a través de la siguiente dirección: <https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>

Relación concreta e individualizada de bienes y derechos afectados:

TÉRMINO MUNICIPAL DE BENAOLÁN

Nº de Finca	Polígono	Parcela	Titular Actual Dirección	Expropiación (m²)	Servidumbre (m²)	Ocupación temporal (m²) (	Total (m²)
Y-29.0287-0201	s/n		Desconocido; ADIF Gerencia de Área de Patrimonio y Urbanismo Sur AV Kansas City Est. Santa Justa s/n 41007 Sevilla	0	0	187	187

TÉRMINO MUNICIPAL DE CASTELLAR DE LA FRONTERA

Nº de Finca	(1)	(2)	Titular Actual Dirección	Expropiación (m²)	Servidumbre (m²)	Ocupación temporal (m²) (	Total (m²)
Y-11.0131-0201-C00	3	50	La Almoraima, SA. SME. LG Finca La Almoraima 11350 Castellar de la Frontera (Cádiz); ADIF Gerencia de Área de Patrimonio y Urbanismo Sur AV Kansas City. Est. Santa Justa s/n 41007 Sevilla	0	0	2999	2999
Y-11.0131-0401-C00	1	12	La Almoraima, SA. SME. LG Finca La Almoraima 11350 Castellar de la Frontera (Cádiz); ADIF Gerencia de Área de Patrimonio y Urbanismo Sur AV Kansas City. Est. Santa Justa s/n 41007 Sevilla	0	0	202	202

Catorce de mayo de dos mil veinticinco. EL DIRECTOR GENERAL DE PLANIFICACIÓN, PROYECTOS Y CONSTRUCCIÓN. Firmado por LLAMAS MARTÍNEZ LUIS.

Nº 95.391

**MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD
Y AGENDA URBANA
DIRECCION GENERAL DEL SECTOR FERROVIARIO
MADRID**

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SECTOR FERROVIARIO POR LA QUE SE ABRE INFORMACIÓN PÚBLICA Y SE CONVOCA A LOS PROPIETARIOS DE LOS BIENES Y DERECHOS AFECTADOS AL LEVANTAMIENTO DE LAS ACTAS PREVIAS CORRESPONDIENTES AL EXPEDIENTE DE EXPROPIACIÓN FORZOSA 194ADIF2599 MOTIVADO POR LAS OBRAS DEL "PROYECTO CONSTRUCTIVO DE LA SUBESTACIÓN ELÉCTRICA DE TRACCIÓN Y CENTROS DE AUTOTRANSFORMACIÓN ASOCIADOS DEL TRAMO RONDA - ALGECIRAS DE LA LÍNEA BOBADILLA - ALGECIRAS" EN LOS TÉRMINOS MUNICIPALES DE CASTELLAR DE LA FRONTERA, JIMENA DE LA FRONTERA (CÁDIZ), ARRIATE, JIMERA DE LÍBAR Y RONDA (MÁLAGA).

El Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, el 13 de marzo de 2025 insta la incoación del expediente de expropiación forzosa para disponer de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras del Proyecto de referencia, aprobado el 14 de enero de 2025.

Dicha aprobación conlleva la declaración de utilidad pública o interés social, la necesidad de ocupación de los bienes afectados y la declaración de urgencia de la misma (Ley 38/2015, de 29 de septiembre del Sector Ferroviario), siendo, por tanto, de aplicación los preceptos contenidos en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y concordantes del Reglamento de 26 de abril de 1957.

En su virtud, esta Dirección General del Sector Ferroviario ha resuelto abrir información pública durante un plazo de 15 (quince) días hábiles, contados en la forma dispuesta en el artículo 17 del Reglamento de 26 de abril de 1957, para que los titulares de los bienes y derechos afectados y todas las demás personas o entidades interesadas, puedan formular por escrito ante este Departamento las alegaciones que consideren oportunas, de acuerdo con lo previsto en la Ley de Expropiación Forzosa y en el artículo 56 de su Reglamento de desarrollo.

Se podrá consultar el Anejo de Expropiaciones en la sede del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, Secretaría de Estado de Transportes y Movilidad Sostenible, Secretaría General de Transporte Terrestre, Dirección General del Sector Ferroviario, División de Expropiaciones Ferroviarias, Paseo de la Castellana 67, 28046 Madrid; en ADIF-Alta Velocidad, Subdirección de Expropiaciones, Avda. Pío XII, 110 (Caracola nº 18), 28036 Madrid; en los respectivos Ayuntamientos y Subdelegaciones o Delegaciones del Gobierno afectados. Además, podrá consultarse el Anejo de Expropiaciones vía web en el apartado de Ministerio/Participación Pública de la web del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible (www.transportes.gob.es) y en el apartado de Información Pública del Portal de Transparencia de la web de ADIF (www.adif.es).

Del mismo modo, se resuelve convocar a los propietarios de los bienes y derechos afectados al levantamiento de las actas previas a la ocupación en el lugar que el Ayuntamiento habilite a los efectos, en los días y horas que se indican a continuación.

Esta publicación servirá de notificación para los interesados desconocidos o de ignorado domicilio a los efectos prevenidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No obstante, se convocará a los interesados al acto del levantamiento de las actas previas, mediante citación individual.

TÉRMINO MUNICIPAL DE ARRIATE

Finca	(1)	(2)	Titular actual	Domicilio	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Z-29.0206-0001	3	210	Marín Malpartida, María Presentación (herederos 7 de)	Cl Ronda, 6 29350 Arriate (Málaga)	18707	3250	0	0	Rural	25-06-2025 / 9:30

(1) Polígono (2) Parcela (3) Superficie parcela (m²) (4) Expropiación (m²) (5) Servidumbre (m²) (6) Ocupación temporal (m²) (7) Naturaleza del bien (8) Fecha/Hora Actas previas a la ocupación

TÉRMINO MUNICIPAL DE RONDA

Finca	(1)	(2)	Titular actual	Domicilio	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Z-29.0846-0001	10	9012	Ayuntamiento de Ronda; ADIF Gerencia de Área de Patrimonio y Urbanismo Sur	Pz Duquesa Parcent, 3 29400 Ronda (Málaga) Estación de Santa Justa. Avda. Kansas City, s/n 41007 Sevilla	19347	46	0	0	Rural	
Z-29.0846-0002	10	9028	Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico	Pz San Juan de la Cruz, 10 28003 Madrid	253	61	0	0	Rural	

(1) Polígono (2) Parcela (3) Superficie parcela (m²) (4) Expropiación (m²) (5) Servidumbre (m²) (6) Ocupación temporal (m²) (7) Naturaleza del bien (8) Fecha/Hora Actas previas a la ocupación

TÉRMINO MUNICIPAL DE JIMERA DE LÍBAR

Finca	(1)	(2)	Titular actual	Domicilio	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Z-29.0635-0001	2	91	Navarro Pelayo, Ángel; Navarro Pelayo, Ana María	Cl Sagrado Corazón, 47 11203 Algeciras (Cádiz) Cl Fortuna 15 11203 Algeciras (Cádiz)	11814	3005	0	0	Rural	26-06-2025 / 12:20
Z-29.0635-0002	2	90	Medina García, Bienvenida; Piña Pineda, Francisco Javier	Cl Molinos, 28, Es:1 Pl:1 PT:01 29491 Algatocín (Málaga)	5023	807	0	0	Rural	26-06-2025 / 12:20
Z-29.0635-0003	2	89	Piña Pineda, Francisco Javier; Medina García, Bienvenida	Cl Molinos, 28. Es:1 Pl:1 PT:01 29491 Algatocín (Málaga)	5858	1250	0	0	Rural	26-06-2025 / 12:20

(1) Polígono (2) Parcela (3) Superficie parcela (m²) (4) Expropiación (m²) (5) Servidumbre (m²) (6) Ocupación temporal (m²) (7) Naturaleza del bien (8) Fecha/Hora Actas previas a la ocupación

TÉRMINO MUNICIPAL DE JIMENA DE LA FRONTERA

Finca	(1)	(2)	Titular actual	Domicilio	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Z-11.0218-0001	7	51	Gómez Marín, Francisco; Gavilán Sánchez, María Teresa	Av. España, 18. Pl: 02 Pt: A 29680 Estepona (Málaga)	84705	3488	0	0	Rural	17-06-2025 / 12:30

(1) Polígono (2) Parcela (3) Superficie parcela (m²) (4) Expropiación (m²) (5) Servidumbre (m²) (6) Ocupación temporal (m²) (7) Naturaleza del bien (8) Fecha/Hora Actas previas a la ocupación

TÉRMINO MUNICIPAL DE CASTELLAR DE LA FRONTERA

Finca	(1)	(2)	Titular actual	Domicilio	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Z-11.0131-0001	3	38	Red Eléctrica de España; ADIF Gerencia de Área de Patrimonio y Urbanismo Sur	Ps. Conde de los Gaitanes, 177 Moraleja 28109 Alcobendas (Madrid) Estación de Santa Justa. Avda. Kansas City, s/n 41007 Sevilla	50346	8049	301	0	Rural	17-06-2025 / 9:30
Z-11.0131-0002	3	36	Sánchez Ortiz, José María; Clavijo González, María Yolanda	Cl Iryda, 20 Es:01 Pl:00 PT:20 11350 Castellar de la Frontera (Cádiz)	53098	3802	0	0	Rural	17-06-2025 / 9:30

(1) Polígono (2) Parcela (3) Superficie parcela (m²) (4) Expropiación (m²) (5) Servidumbre (m²) (6) Ocupación temporal (m²) (7) Naturaleza del bien (8) Fecha/Hora Actas previas a la ocupación

Veintitres de abril de dos mil veinticinco. EL DIRECTOR GENERAL DEL SECTOR FERROVIARIO. P.S. EL SUBDIRECTOR GENERAL DE PLANIFICACIÓN FERROVIARIA. (DA 6ª RD 253/2024) Firmado por Francisco Javier Sánchez Ayala.

Nº 95.399

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: INDUSTRIAS VINICOLAS (VID)

Expediente: 11/01/0142/2025

Fecha: 29/05/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11000645011981.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINICOLAS VID, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 23/05/2025, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, y todo ello en relación con la Ley 9/2007, de 23 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINICOLAS VID., 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 29 de mayo de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

Contenido

Ámbitos funcional, territorial y temporal

Artículo 1º.- Ámbito funcional

Artículo 2º.- Ámbito temporal, denuncia y revisión

Artículo 3º.- Condiciones más beneficiosas

Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad. Revisión

Artículo 5º.- Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.-

Capítulo primero

Clasificación profesional

Artículo 6º.- Sistema de clasificación profesional

Artículo 7º.- Movilidad funcional

Capítulo tercero

Personal de plantilla

Artículo 8º.- Plantilla y escalafones

Artículo 9º.- Trabajos de nivel superior

Artículo 10º.- Formularios de cotización

Artículo 11º.- Tribunales

Artículo 12º.- Ascensos

Artículo 13º.- Formación continua

Artículo 14º.- Retirada de carnet de conducir

Capítulo cuarto

Formas de contratación

Principios generales

Artículo 15º.- Formas de contratación

Artículo 16º.- Censos de eventuales

Artículo 17º.- Personal contratado para obra o servicio determinado

Artículo 18º.- Contrato por sustitución de persona trabajadora

Artículo 19º.- Contratos formativos: formación en alternancia y contrato formativo para la obtención de práctica profesional

Artículo 20º.- Personal de empresas de trabajo temporal

Artículo 21º.- Personal fijo de trabajos discontinuos y personal fijo de trabajos discontinuos en fábricas de alcoholes

Capítulo quinto

Retribuciones

Sección primera

Artículo 22º.- Estructura salarial

Sección segunda

Artículo 23.- Salarios

Artículo 24º.- Tablas salariales

Artículo 25º.- Complemento personal de antigüedad

Artículo 26º.- Pagas extraordinarias

CAPITULO SEXTO

DEVENGOS ADICIONALES

Artículo 27º.- Premios por titulación

Artículo 28º.- Ayuda a la formación del personal.

Artículo 29º.- Descanso compensatorio
 Artículo 30º.- Quebranto de moneda
 Artículo 31º.- Dietas.
 Artículo 32º.- Kilometraje.
 Artículo 33º.- Plus de distancia
 Artículo 34º.- Trabajos nocturnos
 Artículo 35º.- Plus de penosidad y toxicidad
CAPÍTULO SÉPTIMO
JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES
 Artículo 36º.- Jornada máxima de trabajo
 Artículo 37º.- Distribución de la jornada
 Artículo 38º.- Horas extraordinarias
 Artículo 39º.- Portería, guardería y vigilancia
 Artículo 40º.- Puentes Perpetuos
 Artículo 41º.- Turnos de trabajo
 Artículo 42º.- Vacaciones
CAPÍTULO OCTAVO.
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
 Artículo 43º.- Licencias
 Artículo 44.- Nacimiento, lactancia y guarda legal.
 Artículo 45º.- Licencias no retribuidas.
 Artículo 46º.- Excedencias.
CAPÍTULO NOVENO
TRABAJOS EN VENDIMIA
 Artículo 47º.- Arrumbadores en faenas de vendimia
 Artículo 48º.- Planta mecanizada y media dieta vendimia
CAPÍTULO DÉCIMO
ACCIÓN Y DERECHOS SOCIALES E INDIVIDUALES
 Artículo. 49º.- Igualdad de oportunidades
 Artículo 50º.- Premio profesionalidad y constancia
 Artículo 51º.- Edad máxima para trabajar y jubilación.
 Artículo 52º.- Economatos Laborales
 Artículo 53º.- Créditos de viviendas
 Artículo 54º.- Seguro de vida
 Artículo 55º.- Ayuda por familiares con discapacidad psíquica y física.
CAPÍTULO DECIMOPRIMERO
PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD LABORAL
 Artículo 58º.- Obligaciones de la empresa
 Artículo 59º.- Vigilancia de la salud. 37
 Artículo 60º.- Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. -
 Artículo 61º.- Delegados de prevención y comités de seguridad y salud. 39
 Artículo 62º.- Comisión sectorial de seguridad y salud laboral. 40
CAPÍTULO DECIMOSEGUNDO
DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES
 Artículo 63º.-
 Artículo 64º.- Informe del Comité de Empresa en sanciones
 Artículo 65º.- Derechos sindicales. -
CAPÍTULO DECIMOTERCERO
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR
 Artículo 66º.- Principios de ordenación
 Artículo 67º.- Graduación de las faltas
 Artículo 68º.- Sanciones
DISPOSICIONES TRANSITORIAS, FINALES Y ADICIONALES.
 Transitoria primera.
 Transitoria segunda.
 Transitoria tercera.
 Transitoria cuarta.
 Disposición final primera. - Tratamiento salarial diferenciado.
 Disposición final segunda.
 Disposición final tercera. - Medidas de Fomento del Empleo y de la Contratación Indefinida
 Disposición Adicional Primera
 Disposición Adicional Segunda
 Disposición Adicional Tercera

XXVII Convenio colectivo de la Vid de la provincia de Cádiz

2024 a 2028

Capítulo primero

Ámbitos funcional, territorial y temporal

Nota metodológica previa: sobre el uso de lenguaje no sexista

Las partes firmantes de este convenio (FEDEJEREZ y CCOO) se declaran opuestas y contrarias a todo tipo de sexismo, no solo en las relaciones laborales sino en cualquier otro ámbito incluido el uso inadecuado del lenguaje.

En este sentido, la redacción del presente convenio asume los criterios y pautas marcados por la Real Academia Española en materia de lenguaje no sexista a la par que, como la RAE aconseja para el lenguaje administrativo y normativo, busca la sencillez, la inteligibilidad, la claridad y la aproximación al lenguaje llano. Por eso se evita el uso constante de desdoblamientos de géneros o el uso de circunloquios que van en contra de la economía y la claridad en el lenguaje, añadiendo por el contrario complejidad a un texto destinado, en la medida de lo posible, a su comprensión por lectores no juristas.

A tal efecto, se ha procurado dar preferencia a términos colectivos y a epicenos, sin perjuicio de lo cual el uso en el presente convenio del masculino genérico incluye en su significado y en su referencia a ambos sexos (lo que se denomina uso inclusivo del masculino), salvo que expresamente se diga lo contrario.

Artículo 1º.- Ámbito funcional

El presente convenio es de aplicación a la totalidad de las empresas de la provincia de Cádiz y sus plantillas cuyas actividades se encuadren dentro de la

elaboración, crianza, embotellado o envasado, o comercialización de vinos, espirituosos, licores, vinagres, alcoholes vínicos y demás derivados procedentes de la uva, con la sola excepción de las relaciones de trabajo en los almacenes de vinos comunes.

Asimismo, e igualmente en la provincia de Cádiz, quedan sujetas a este convenio las relaciones de trabajo en los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como sucursales o depósitos. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquiera otra de tipo industrial.

Artículo 2º.- Ámbito temporal, denuncia y revisión

El presente convenio regirá desde el 1 de enero de 2024, hasta el 1 de enero del año 2028, pudiendo prorrogarse tácitamente por períodos sucesivos de un año, salvo denuncia de alguna de las partes con plazo no inferior a tres meses antes de iniciarse cualquiera de las prórrogas. Producida la denuncia, el convenio mantendrá en vigor su contenido hasta transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo si antes no se hubiera acordado uno nuevo.

El próximo convenio empezará a negociarse dentro de la segunda quincena del mes de enero de 2028, a cuyo efecto las partes se intercambiarán sus propuestas de negociación entre los días 15 y 20 de enero de 2028, circunstancia que se aprovechará para constituir la mesa negociadora.

Artículo 3º.- Condiciones más beneficiosas

Se respetarán en todas las Empresas afectadas por este Convenio, las condiciones de cualquier clase que disfrute el personal con anterioridad a la fecha de este convenio, si bien las mejoras económicas establecidas por el mismo, pueden ser absorbidas o compensadas con las percepciones de igual naturaleza concedidas por las empresas en cualquier momento con carácter voluntario (salvo pacto expreso en contrario), y por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposición legal de cualquier título o rango.

Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad. Revisión

El presente Convenio constituye un todo orgánico, indivisible y no separable y, a los efectos de su interpretación y aplicación práctica, será considerado globalmente.

La nulidad de alguna de las cláusulas declarada por la autoridad o jurisdicción laboral supondrá la obligación de las partes de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha cláusula y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio interno del Convenio Colectivo, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas no determina la nulidad de todo el Convenio salvo que conllevara una ruptura grave del equilibrio entre las recíprocas contraprestaciones a que responde este acuerdo colectivo.

Análogo compromiso de negociación de buena fe para el restablecimiento del equilibrio interno del Convenio se producirá cuando entre en vigor disposición legal de derecho necesario que derogue alguna cláusula de este Convenio que resulte incompatible con la misma o en la que se estableciesen mejoras para el personal que, al compensar o absorber el conjunto de las contenidas en este Convenio, motive la anulación parcial o total de los beneficios que mediante él se conceden.

Artículo 5º.- Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.-

1. Las partes firmantes del convenio colectivo designarán a los representantes que formarán parte de la comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, para resolver con carácter previo cuantas dudas puedan suscitarse en la aplicación y ejecución de sus distintas normas, disposiciones y los procedimientos para la inaplicación de las condiciones de trabajo, así como para el previo conocimiento e informe de los convenios colectivos que afecten a las industrias vinícolas de la provincia, que puedan en lo sucesivo publicarse.

Cada parte podrá ir acompañada del asesor jurídico que estime conveniente. La comisión estará formada por 10 miembros, la mitad designados por Fedejerez, y la otra mitad por las centrales Sindicales firmantes todos los cuales, mancomunadamente, en función de la representatividad que ostenten, se ocuparán de la redacción de las correspondientes actas de la comisión. La adopción de acuerdos de esta Comisión requerirá, al menos, el voto favorable de la mitad más uno de los componentes de cada una de las dos partes (Fedejerez y sindicatos firmantes); con independencia de lo anterior, los miembros de cada una de las representaciones podrán delegar su voto en otros miembros de la misma.

De los acuerdos tomados en comisión, convocada al efecto, se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones defendidas por cada representante.

En los supuestos de interpretación de convenio previstos en la norma de aplicación del SERCLA, las partes deberán someter previamente la cuestión a la comisión mixta que entenderá evacuado el trámite si convocada formalmente no se ha reunido en el término improrrogable de quince días. Transcurrido el citado plazo o, en su caso, levantada acta de desacuerdo podrán las partes acudir a aquel sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía.

El domicilio de la comisión estará en Jerez de la Frontera, C/Fermín Aranda s/n Centro Empresarial, C.P. 11407.

Dicha comisión se reunirá por convocatoria de cualquiera de las asociaciones miembro con una antelación mínima de quince días.

Las atribuciones de esta comisión, nunca podrán invadir las propias y privativas de las jurisdicciones competentes de acuerdo con las normas legales.

Compete a la Comisión Mixta la fijación de las tablas salariales para los años 2026 y 2027, y en su caso revisión a 1 de enero de 2028, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de este Convenio una vez se conozca el incremento del IPC anual del año 2025 y el del año 2027.

2. Procedimiento de Inaplicación de condiciones de trabajo: Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal vigente en cada momento.

En este sentido, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder, a través de este procedimiento a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

El procedimiento se iniciará con la comunicación previa a los Representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta Paritaria de este convenio y se llevará a cabo por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, tras el desarrollo del período de consultas previsto en la legislación.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas para la inaplicación de condiciones, y sólo podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta Paritaria del convenio, teniendo que acreditar de forma objetiva y fehaciente, con la documentación necesaria, la necesidad de inaplicación de las condiciones con carácter temporal, y la efectividad que tales medidas tendrán sobre la estabilidad respecto del empleo.

La Comisión Mixta dispondrá de un plazo máximo de siete días para su pronunciamiento, a contar desde que la discrepancia fuere planteada.

Cuando ésta no alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos legalmente para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de estos acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo.

Capítulo segundo Clasificación profesional

Artículo 6º.- Sistema de clasificación profesional

a) La organización técnica y práctica del trabajo no podrá perjudicar la formación profesional continua, ni justificar o producir merma alguna en las retribuciones fijas reconocidas en el presente convenio a los trabajadores; antes al contrario, los beneficios que de ello puedan derivarse habrán de utilizarse de forma que mejore no sólo la economía de la empresa, sino también la de los trabajadores.

b) El personal afectado por este convenio será encuadrado en un área funcional y en un nivel profesional. La adscripción a uno y otro determina la clasificación organizativa de cada trabajador.

c) El desempeño de las funciones derivadas de esta doble adscripción define el contenido básico de la prestación laboral y delimita la movilidad funcional.

d) La clasificación en un determinado nivel profesional lleva aparejada la realización de aquellas actividades que pueden resultar, no obstante, básicas para otras incluidas en niveles profesionales inferiores o superiores.

Áreas funcionales. - El personal pertenecerá a alguna de las siguientes áreas orgánicas de actividad:

a) Área de administración y comercial. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con la obtención de datos contables, estadísticos, facturación, personal, funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de la empresa, así como en general la preparación del soporte organizativo referente a la gestión de la empresa.

b) Área de producción y servicios auxiliares. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones complementarias a la actividad central de producción, así como los servicios auxiliares.

c) Área técnica. Personal que, por su formación reglada o continua, experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas, con plena autonomía y responsabilidad, las funciones principales relacionadas con el área técnico-enológica, I+D, calidad, etc.

Factores para el encuadramiento en los niveles profesionales. -

1. El encuadramiento del personal incluido en los ámbitos de aplicación del presente convenio dentro de la estructura profesional adoptada y, por consiguiente, la asignación, a cada uno de ellos, de un determinado nivel profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

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

a) La autonomía; entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación; concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa; referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando; configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas sobre el que se ejerce el mando y sobre el número de estos.

e) La responsabilidad; apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad; ponderada como incidencia cuantitativa y cualitativa e integración de los factores en las tareas o en las funciones ejecutadas.

Niveles profesionales. El personal afectado por el presente convenio colectivo pertenecerá a alguno de los niveles profesionales que a continuación se definen:

Nivel profesional. A.- Los trabajos de este nivel requieren poca iniciativa y se ejecutan según instrucciones muy concretas, claramente establecidas, con un alto

grado de dependencia. Las funciones requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación; en caso de dificultad, debe solicitar una nueva decisión.

Formación: titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o certificado de escolaridad.

Nivel profesional. B.- Los trabajos o funciones de este nivel, aún cuando se ejecuten según instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, estando la responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a educación secundaria obligatoria (ESO) o a Ciclo Formativo de Grado Medio (CFGM).

Nivel profesional. C.- Los trabajos o funciones de este nivel son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a bachillerato o a Ciclo Formativo de Grado Medio (CFGM), complementada por una formación específica basada en la experiencia práctica o Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS).

Nivel profesional. D.- Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas muy cualificadas, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a Ciclo Formativo de Grado Medio (CFGM), complementada con una formación específica y con una dilatada experiencia práctica, o Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS).

Nivel profesional. E.- Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas complejas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer y desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios (Grados, Master) o Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM) o Superior (CFGS), complementada con una formación específica y con una dilatada experiencia práctica.

Nivel profesional. F.- Los trabajos o funciones de este nivel consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, con vista al rendimiento calidad, disciplina y obtención de objetivos.

Formación: titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior (Grados, Master), Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS) complementada con una dilatada experiencia profesional.

Las empresas no vendrán necesariamente obligadas a adscribir personal a todos los niveles profesionales, sino únicamente en aquellos que necesiten.

Artículo 7º.- Movilidad funcional

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente convenio, la movilidad funcional en el seno de las áreas funcionales y niveles profesionales no tendrá más limitación que la que se derive de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Cuando las empresas se vean en la necesidad, por razones técnicas u organizativas, de mover a alguna persona más allá del área funcional a la que pertenezca, podrán hacerlo por el tiempo imprescindible para su atención, si bien deberán comunicar esta situación a la representación legal de los trabajadores.

A los anteriores efectos, y en virtud del artículo 39 del estatuto de los trabajadores, no podrá dedicarse al personal encuadrado como técnico o administrativo y dedicados a tareas técnicas o administrativas a funciones del personal obrero.

La movilidad funcional no podrá, en ningún caso, efectuarse en perjuicio de los derechos económicos y profesionales de ningún tipo del trabajador, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes por las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Capítulo tercero Personal de plantilla

Artículo 8º.- Plantilla y escalafones

Anualmente se formalizarán por las Empresas las plantillas y escalafones de productores fijos.

Las plantillas consistirán en la relación numérica de los niveles profesionales y áreas funcionales, de acuerdo con las clasificaciones laborales que se aprueban en el presente convenio. Los escalafones serán la relación nominal de las personas que componen las plantillas, ordenadas por niveles y áreas, con sus circunstancias personales, antigüedad en la empresa y en el nivel profesional. Estas plantillas y escalafones, se expondrán en cada centro de trabajo durante el mes de enero de cada año.

Dicha documentación se extenderá por cuadruplicado, y será firmada por la Empresa y la representación legal de los trabajadores. En las empresas de menos de cinco trabajadores fijos, la plantilla será firmada por la empresa y cada uno de los productores fijos pertenecientes a la misma.

Una copia quedará archivada en la empresa. Otra será expuesta en el centro de trabajo para conocimiento del personal, la tercera se entregará a la representación

legal de los trabajadores, y la última, se enviará antes del 30 de enero a la comisión mixta del presente convenio.

Una vez finalizado el mes de febrero, se denunciará a cualquier empresa que haya incumplido las anteriores normas ante los organismos competentes.

Artículo 9º.- Trabajos de nivel superior

El personal que hubiera realizado funciones de Nivel Superior al que tuviera reconocido por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses en dos años pasará automáticamente a dicho nivel.

Artículo 10º.- Formularios de cotización

Las empresas darán a conocer a la representación legal de los trabajadores, los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como hará entrega de la copia básica de cada contrato de trabajo que se formalice.

Trimestralmente las empresas darán a conocer a la citada representación legal de los trabajadores los formularios de cotización a la Seguridad Social TC-1 y TC-2.

Artículo 11º.- Tribunales

En las empresas, cuando sea preciso para clasificación del personal o para cubrir las vacantes que se produzcan, se celebrará prueba de aptitud entre los aspirantes a cubrir la plaza, a cuyo efecto se constituirán tribunales integrados por:

- dos representantes designados por la dirección.
- dos representantes designados por la representación legal de los trabajadores.
- un profesor titulado especialista en la materia o profesión de que se trate, que será elegido por la dirección de entre una terna propuesta por el comité de empresa.

Los cinco componentes de este tribunal tendrán voz y voto, ostentando la presidencia uno de los representantes de la empresa y la secretaría uno de los elegidos por la representación legal de los trabajadores.

Artículo 12º.- Ascensos

Las vacantes que se produzcan en las funciones de jefe superior y jefe de 1ª serán cubiertas por libre designación de la empresa, entre el personal que venga desempeñando funciones de oficialía o jefatura que reúnan conocimientos suficientes para ello. Serán cubiertas libremente las vacantes de las funciones de caja, contabilidad, cobro en plaza y viajante.

Sin perjuicio de lo anterior, las vacantes del personal administrativo serán provistas mediante dos turnos alternos:

1) Antigüedad rigurosa entre quienes pertenezcan al nivel profesional inmediato inferior.

2) Prueba de aptitud entre el personal administrativo de los niveles inferiores.

Artículo 13º.- Formación continua

En el supuesto de que la empresa tuviera necesidad de impartir cursos de formación continua, dará primero cuenta de la convocatoria de los mismos a la representación legal de los trabajadores, pudiendo concurrir a ellos el personal que lo desee dentro de cada nivel, así como el procedente de niveles inferiores.

La representación legal de los trabajadores participará con la dirección en la elaboración de los planes de formación y en la solicitud a las instituciones y organismos competentes de las ayudas económicas precisas a tal fin, de conformidad con la normativa reguladora de dicha fundación.

Artículo 14º.- Retirada de carnet de conducir

En el supuesto de que se necesite estar en posesión del carnet de conducir para el desempeño de las funciones habituales del puesto de trabajo en la empresa, y éste sea retirado temporal o definitivamente, la empresa destinará a la persona afectada, durante el tiempo de la privación del carnet, a otro trabajo que no exija la utilización del mismo, respetándole su nivel profesional y, asimismo, las retribuciones fijas de su nivel, salvo las percepciones que venía percibiendo en razón de su puesto de trabajo.

Capítulo cuarto

Formas de contratación

Principios generales

Las representaciones sindicales y empresariales, firmantes del presente convenio, entienden la necesidad de profundizar en la regulación de la contratación dentro del sector, adecuando las mismas a la realidad de la actividad que se presta, y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad de las empresas y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y el aumento de la productividad.

Artículo 15º.- Formas de contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales y a las específicas que figuran en el presente convenio, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 16º.- Censos de eventuales

Este artículo queda sin contenido tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo

Artículo 17º.- Personal contratado para obra o servicio determinado

Este artículo queda sin contenido tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Artículo 18º.- Contrato por sustitución de persona trabajadora

Este artículo cambia su denominación tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Las referencias al contrato de interinidad se habrán de entender hechas al contrato por sustitución de persona trabajadora a que se refiere el art. 15.2 ET, sin perjuicio de lo que se indica en la disposición transitoria cuarta

Artículo 19º.- Contratos formativos: formación en alternancia y contrato formativo para la obtención de práctica profesional

Este artículo cambia su contenido y denominación tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, remitiéndose a la regulación establecida en la normativa legal de referencia, sin perjuicio de lo que se dispone en la disposición transitoria cuarta.

1. En relación con el contrato formativo para la obtención de práctica profesional del artículo 15.3 del ET, este tipo de contrato únicamente podrá concertarse para cubrir puestos de trabajo adscritos a los niveles profesionales D, E y F que exijan titulación. Durante el primer período de contratación la retribución será equivalente a la fijada para el nivel profesional A, sin perjuicio de lo dispuesto legalmente.

2. En el contrato para la formación en alternancia la retribución global anual durante el tiempo del contrato será equivalente al 75% en el primer año, y al 85% en los siguientes, de la fijada en el nivel profesional A.

Artículo 20º.- Personal de empresas de trabajo temporal

El texto de este artículo que figura a continuación queda en suspenso hasta tanto se resuelva el recurso presentado frente a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social. Una vez conocida, la Comisión Mixta resolverá en consecuencia.

En aras de potenciar la estabilidad en el empleo y la contratación directa y evitar al máximo la utilización de formas externas de contratación acuerdan incorporar al convenio el compromiso de no acudir a la contratación a través de ETT para el área de producción.

En el resto de áreas funcionales, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio no admitirán a prestar servicios en sus centros de trabajo a aquellos trabajadores puestos a su disposición que no acrediten cualificación profesional y haber recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con el puesto de trabajo a cubrir. El documento acreditativo deberá expresar los siguientes extremos:

1. Identificación del curso formativo recibido.
2. Institución o gabinete que lo impartió.
3. Número de horas invertidas en la acción formativa.

Las empresas exigirán de las E.T.T. con las que celebren contratos de puesta a disposición de trabajadores que en los mismos, bien en el modelo normalizado o en anexo a este, hagan constar de modo expreso que los trabajadores cedidos a la empresa usuaria son retribuidos por aquellas de acuerdo con lo previsto en el presente convenio (salario base y demás complementos y condiciones económicas aquí pactadas).

Artículo 21º.- Personal fijo de trabajos discontinuos y personal fijo de trabajos discontinuos en fábricas de alcoholes

Con carácter general será de aplicación la regulación del personal fijo de trabajos discontinuos contenida en el art. 16 ET en la redacción dada al mismo por el RDL 32/2021.

En cuanto al personal fijo discontinuo en fábricas de alcoholes es aquél que formando parte de la plantilla de la empresa, tiene derecho a trabajar y, por consiguiente, a percibir remuneración durante el tiempo en que la fábrica está funcionando.

La empresa no podrá convocar a otros trabajadores mientras no presten servicios todos los que figuren en su plantilla en estas condiciones.

Capítulo quinto

Retribuciones

Sección primera

Artículo 22º.- Estructura salarial

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Salario base. - Es salario base la parte de retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos, y sirve de base de cálculo de los distintos complementos salariales, salvo especificación convencional en contrario.

Complementos personales. - Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, además de la antigüedad y el plus convenio, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, "exceso de masa salarial", "complemento compensador del I.R.T.P.", etc.

Complementos de puesto de trabajo. - Son los complementos que se perciben por razón de las características del puesto de trabajo en el que se desarrolla efectivamente el servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

Se considerarán complemento de puesto de trabajo las cantidades que se perciban y retribuyan, entre otros, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo, suciedad, penosidad, turbiedad, trabajos nocturnos u otros.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo. - Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquéllos que se perciben por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, asiduidad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento.

De vencimiento periódico superior al mes; tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, a la jubilación, ayudas a la formación, etc.

En especie; tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

Sección segunda

Artículo 23.- Salarios

Se establecen los siguientes incrementos retributivos fijos para todos los conceptos salariales del presente Convenio.

La distribución de los incrementos salariales consolidados por cada año de vigencia de convenio son los siguientes:

- Para el año 2024: incremento fijo a tablas del 3% con efectos retroactivos desde 01/01/2024

- Para el año 2025: incremento fijo a tablas del 3% con efectos retroactivos desde 01/01/2025

- Para el año 2026: incremento fijo a tablas del IPC real del año 2025 con efectos retroactivos desde 01/01/2026

- Para el año 2027: incremento fijo a tablas del 2% con efectos retroactivos desde 01/01/2027

Una vez conocido el IPC real del 2027, si existiera alguna diferencia respecto a la subida aplicada, se incrementarán las tablas salariales vigentes en diciembre de 2027, con efectos del 01/01/2028 con un máximo del 1% sin que este incremento a tablas genere ningún tipo de atraso

Aplicación del incremento. - Las tablas salariales y demás conceptos económicos previstos en este convenio, de cada uno de los años de vigencia, han sido incrementadas sobre los salarios del año anterior con los incrementos indicados.

Los importes de complementos salariales, devengos adicionales y demás conceptos económicos recogidos en el texto de este convenio corresponden al año 2024

A partir de la publicación de este convenio en el B.O.P., y, en su defecto, en la nómina del mes de mayo de 2025 se procederá al abono de los atrasos por la actualización de los salarios.

Descuento en nómina. - El trabajador que lo desee podrá dirigirse a la dirección de su empresa para que ésta le descunte de su nómina las cantidades que mensualmente indique, al objeto de ingresarlas en el fondo de pensiones que señale.

Artículo 24º.- Tablas salariales

Los sueldos y salarios correspondientes a cada uno de los niveles profesionales del personal afectado por el convenio, quedan fijados en la Disposición Adicional Segunda.

Desde su equiparación salarial, con efectos de uno de Julio de 1983, el personal de las localidades de la Zona de Producción (todas las de la provincia excepto Cádiz, Jerez de la Frontera, El Puerto de Santa María y Sanlúcar de Barrameda), queda obligado a trabajar los sábados comprendidos entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre, ambos inclusive, excepto aquellos sábados que coincidan con festivos, descansando dicho personal el primer día laborable de la semana siguiente, salvo acuerdo en contrario entre las partes afectadas.

El personal obligado a trabajar dichos sábados será el necesario para poder llevar a cabo el normal despacho de vinos, estableciéndose al efecto un sistema rotativo entre los Trabajadores de cada Empresa para trabajar dichos sábados. El horario de trabajo de estos sábados será el que existe en cada Empresa para los restantes días de la semana.

Para determinar el salario/día por nivel profesional, se sumará el sueldo base más antigüedad y, en su caso, CPB 2007, se multiplicará por 16 y se dividirá por 365 días o 366 si el año es bisiesto.

Artículo 25º.- Complemento personal de antigüedad

El personal fijo de toda la provincia disfrutará de un complemento mensual de antigüedad, definido en las tablas anexas para cada nivel, con intervalos crecientes cada dos años hasta un máximo de 24 años.

El cálculo de antigüedad se efectuará desde la fecha de ingreso en la empresa como productor fijo, fijo discontinuo o asimilado a fijo. No obstante, no computará a efectos del cálculo de este complemento de antigüedad el período transcurrido entre el 1 de julio de 2012 y el 30 de noviembre de 2016.

Los trabajadores eventuales, disfrutarán, también, de los aumentos por año de servicio sobre los salarios fijados en cada momento en este convenio colectivo.

Artículo 26º.- Pagas extraordinarias

Durante la vigencia de este convenio subsistirá la elevación a una mensualidad de salario para las gratificaciones especiales de julio y de diciembre, que se abonarán el 15 de julio y el 15 diciembre respectivamente.

A estos efectos, se entenderá como retribución, el salario señalado como base o mínimo en el convenio según tabla, más el complemento personal de antigüedad y, en su caso, CPB-2007.

Además de las dos pagas extraordinarias anteriores, los trabajadores tendrán derecho a media mensualidad en cada una de las siguientes fechas: 5 de enero; 15 de marzo; 1 de mayo (fiesta del trabajo) y 10 de septiembre, calculadas según lo establecido en el párrafo anterior.

Al personal que hubiera ingresado o cese en el transcurso del año, se le abonarán estas gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado. Se computará la fracción de un mes como unidad completa cuando la contratación supere los seis meses.

En cada empresa se podrá pactar con la representación legal de los trabajadores otra forma de prorrateo.

CAPITULO SEXTO DEVENGOS ADICIONALES

Artículo 27º.- Premios por titulación

Se concederá un premio mensual de 46,96€ al personal que esté en posesión de algún título de grado superior: ingeniero, licenciado, abogado, intendente o profesor mercantil y títulos equiparados, que no hayan sido contratados por razón al mismo.

Con análogo carácter, las empresas concederán un premio de 27,25 € mensuales, al personal que ostente un título de grado medio: ingeniero técnico, graduados sociales y demás títulos equiparados.

Asimismo, el personal que esté en posesión del diploma de enólogo, expedido por las escuelas de enología y viticultura y escuela de enotecnia y escuela nacional de la vid, cuyos planes de estudios hayan sido aprobados por el ministerio de agricultura o de educación y ciencia, o carnet de analista de bodega, o el de microbiología enológica (carnet de viticultura o vinicultura), expedidos por el ministerio de trabajo, percibirán un premio de 17,28 € mensuales.

El personal con derecho a estos premios mensuales que no realice la jornada laboral completa (por tenerlo así contratado) percibirá la totalidad del premio ya que se trata de premio a la formación y no al rendimiento o tiempo de trabajo.

Artículo 28º.- Ayuda a la formación del personal.

Las empresas abonarán a cada productor 387,14€ destinados a este fin el uno de octubre de cada año.

Al causar baja los productores les será abonada la parte proporcional.

Al personal con contrato temporal les será abonada en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 29º.- Descanso compensatorio

Todo el personal en funciones de portería y/o vigilancia, que por tenerlo así estipulado las empresas, tengan el descanso compensatorio en días laborables, percibirán un plus dominical del cincuenta por ciento sobre el salario base o mínimo del convenio, exclusivamente por cada domingo que exceda de dos consecutivos trabajados.

Artículo 30º.- Quebranto de moneda

El personal de caja así como el que habitualmente realiza funciones de pago y cobros percibirá, por quebranto de moneda la cantidad de 48,37 € al mes.

Artículo 31º.- Dietas.

Cuando las empresas precisen que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que aquellos perciban, deberán abonar las dietas siguientes:

- 40,62 € diarios para todo el personal. Los días de salida y llegada devengarán dieta entera, si entre uno y otro superan las 24 horas.

- El trabajador devengará media dieta de 27,03 € de existir la posibilidad de regresar al lugar de residencia en el día, en ferrocarril o autobús, o medio facilitado por la Empresa, o bien del propio trabajador, pero en este último caso, se le abonarán 0,38 céntimos de euro por kilómetro.

- Corresponderá una dieta de 17,29 € al productor que realice faenas en las viñas fuera de la época de vendimia, sin perjuicio de facilitarle la Empresa el medio de locomoción adecuado, siempre que tenga que efectuar una comida en tiempo de trabajo.

Artículo 32º.- Kilometraje.

La compensación económica por kilometraje se regirá por lo siguiente:

El personal que haya de desplazarse desde su centro de trabajo habitual para trabajar en otro lugar fuera del casco urbano, percibirá 0,38 céntimos de euro por kilómetro, tanto a la ida como al regreso si la empresa no pone a su disposición medio de locomoción adecuado, o abone el importe del servicio público de transporte ordinario.

Artículo 33º.- Plus de distancia

Se empieza a devengar cuando el centro laboral donde ha de acudir a prestar su trabajo esté a más de dos kilómetros, desde la última parada del autobús o límite del casco de la población de su residencia.

Dicho plus afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de vuelta, y se abonará al personal con derecho a él a razón de 0,31 céntimos de euro por kilómetro. La fracción se considerará como unidad completa.

Artículo 34º.- Trabajos nocturnos

El personal que realice su jornada entre las veintidós y las ocho horas, percibirá un suplemento del 25% del salario tabla, más la antigüedad y, en su caso, CPB-2007.

No tendrán derecho al percibo del plus de nocturnidad, el personal que trabaje en las fábricas de alcoholes durante el período de quema, así como aquel otro que su jornada continuada diurna comience antes de las 08.00 horas.

Artículo 35º.- Plus de penosidad y toxicidad

El personal que manipule productos tóxicos o realice su trabajo en el interior de pozos, depósitos, frigoríficos o toneleros en batideros, percibirá un suplemento del 25% del salario tabla, más la antigüedad y, en su caso, CPB-2007.

Idéntico plus será percibido cuando se haya de trabajar en espacios confinados, tales como depósitos o aquellos otros lugares que por lo angosto de los mismos, falta de aireación o incomodidad manifiesta resulte penoso el trabajo.

Las discrepancias sobre si el espacio confinado reúne las características necesarias para percibir el plus, requerirán la opinión escrita conjunta de la Dirección y del comité o delegados de prevención de la empresa. En caso de no acuerdo será preceptivo el pronunciamiento de la comisión mixta del convenio, a través de la comisión sectorial de prevención de riesgos.

CAPÍTULO SÉPTIMO

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 36º.- Jornada máxima de trabajo

Todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán durante la vigencia del mismo una jornada anual máxima de trabajo efectivo de 1.718 horas.

Artículo 37º.- Distribución de la jornada

1. Con carácter general, la jornada laboral ordinaria se distribuirá de lunes a viernes, entre las 7 y las 15 horas, salvo pacto en contrario, y excepto lo dispuesto en el presente Convenio. En todo caso se respetarán los sistemas diferentes de trabajo que se vengán aplicando en las distintas empresas en función de las necesidades productivas de cada una de ellas. En aquellas empresas en las que, en virtud de acuerdo interno, existan sistemas de adaptación de la distribución de la jornada y prestación de servicios a la realidad productiva de la compañía, se estará a lo dispuesto en los mismos que sustituirán íntegramente el contenido del presente artículo.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa, en función de sus necesidades de producción y previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrá variar anualmente la distribución del horario diario durante un tiempo máximo de setenta y cinco días y sin que el módulo de trabajo efectivo diario pueda superar las nueve horas, debiendo concretarse la fijación de los días de descanso compensatorio y aquellos otros aspectos colaterales a estos casos de modificación de horarios, correspondiendo a la dirección la facultad de determinar los días en los que la distribución irregular de la jornada vaya a tener lugar.

En caso de desacuerdo sobre la distribución irregular de la jornada regulada en el párrafo anterior, se aplicarán las previsiones legales vigentes.

La jornada de trabajo en las fábricas de alcoholes, en periodos de quema, se distribuirá en tres turnos de ocho horas.

El exceso de jornada sobre la establecida en los párrafos anteriores se abonará por las empresas alcoholeras como horas extraordinarias.

No obstante lo anterior, para las nuevas contrataciones de personal no adscrito a producción, se acuerda la posibilidad de establecer el régimen de jornada

partida, sin perjuicio del respeto, en todo caso, de las condiciones que a título personal se vinieran aplicando en cada empresa por acuerdo o condición más beneficiosa a los trabajadores con contrato en vigor anterior a la firma de este Convenio.

1. Para llevar a cabo las labores de vendimia, la dirección distribuirá la jornada anual del personal necesario, según la costumbre de cada bodega, de manera que trabajen los sábados precisos para la realización de la misma.

Las empresas podrán distribuir la jornada anual del personal no necesario durante la vendimia, de manera que trabaje un número equivalente de sábados consecutivos al utilizado en la vendimia, en otra época del año. En este caso, dicho personal no trabajará los sábados de vendimia.

A primero de cada año, se incluirá en el calendario laboral, elaborado en cada empresa de conformidad con el estatuto de los trabajadores, las fechas de los sábados en los que vayan a trabajar los colectivos a los que se refiere el párrafo anterior.

2. Al personal contratado bajo alguna de las modalidades temporales establecidas en este convenio y al personal fijo discontinuo, se le practicará una liquidación al finalizar cada período de trabajo, abonándosele, en su caso, la diferencia entre las horas que efectivamente hubiera trabajado y las que le hubieran correspondido según la jornada pactada en el convenio colectivo.

Dicha liquidación se le abonará a prorrata de su salario. El resultado de esta liquidación es independiente de las liquidaciones por partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc., que se le practiquen al término de su/s contrato de trabajo y nunca podrá mermar dichas liquidaciones de partes proporcionales.

Artículo 38º.- Horas extraordinarias

Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales de producción.

No obstante, se podrán realizar aquellas horas extraordinarias, imprescindibles para atender periodos punta no previstos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, preparación de líneas de producción, limpieza y mantenimiento, que podrán ser realizadas por haber sido así calificadas de mutuo acuerdo entre la Dirección y la representación legal de los trabajadores, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias, hasta un total no superior a la mitad del número máximo legal anual permitido, se podrán compensar en metálico según los pactos existentes en cada empresa, salvo que el trabajador opte por su descanso, a razón de una hora descansada por otra trabajada, que se procurarán unir para su disfrute en días completos. La realización de estas horas extraordinarias se realizará, en la medida en que la organización del trabajo lo permita, de manera rotativa. En defecto de pacto se compensarán necesariamente en descanso.

En las empresas o centros de trabajo en las que no exista pacto compensatorio de carácter económico deberá ser consensuado con la representación legal de los trabajadores, en defecto de pacto se compensarán en descanso.

Se entregará trimestralmente a la representación legal de los trabajadores relación detallada de las mismas y de los períodos en que se disfrutará el descanso.

Artículo 39º.- Portería, guardería y vigilancia

Las personas que desarrollen funciones de portería, guardería y vigilancia, que no puedan disfrutar de las jornadas señaladas en el artículo 36 percibirán el importe de su exceso, a prorrata de sus salarios base de tabla, antigüedad y, en su caso, CPB-2007, incrementados con un treinta por ciento.

Artículo 40º.- Puentes Perpetuos

En las vísperas de navidad, año nuevo y reyes, cuando ésta corresponda a jornada ordinaria, semana santa y feria local de primavera, se distribuirá la jornada pactada de común acuerdo con los representantes del personal.

Sin perjuicio de la jornada establecida en este convenio, todo el personal afectados por el mismo disfrutarán de un puente perpetuo al año, cuya fijación se acordará entre la dirección de cada empresa y los representantes de personal.

Se respetarán las jornadas más beneficiosas que pudieran estar establecidas.

Artículo 41º.- Turnos de trabajo

La realización de turnos de trabajo, por razones organizativas y productivas, es obligatoria para los trabajadores, sin más requisitos que la comunicación por la dirección de la empresa a los órganos de representación del personal con una antelación de dos días.

No obstante lo anterior, se cubrirán con personal voluntario, salvo que no exista suficiente personal voluntario, en cuyo caso la dirección designará al personal preciso para completar los puestos de trabajo que resten. Los turnos serán distribuidos en la forma que las empresas lo consideren conveniente de acuerdo con la costumbre en cada una de ellas.

Plus de turno por día trabajado de 20,44 € por trabajador afecto al turno.

Se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que pudieran estar establecidas al nivel de empresa.

Artículo 42º.- Vacaciones

Los trabajadores afectados por este convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, de los cuales al menos veintuno se disfrutarán en el período comprendido entre el 26 de mayo y el 31 de agosto, ambos inclusive.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario realmente percibido, de acuerdo con los conceptos establecidos en el presente convenio.

No se admitirá la compensación en metálico en ninguna forma, salvo en el caso de finalización del contrato antes de su disfrute.

En caso de que el período de vacaciones previamente fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En ambos casos, se fijarán las nuevas fechas mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador.

CAPITULO OCTAVO.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 43º.- Licencias

Se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente y en su defecto o salvo que haya sido superado por la misma, se mantiene el redactado del anterior convenio, resolviéndose las discrepancias por la Comisión Mixta.

Las empresas concederán al personal que lo solicite, licencias sin pérdida de retribución en los casos siguientes:

1. Accidente o enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales ampliándose a cuatro días si por estos motivos el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la localidad donde se ubique su residencia habitual; o a cinco días cuando dicho desplazamiento sea superior a 85 km.

2. Intervención quirúrgica grave que exija internamiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: dos días; pasando la licencia a cuatro días naturales, en caso de que la intervención sea fuera de la localidad de residencia o a cinco días cuando la intervención tenga lugar en centro hospitalario situado a más de 85 km.

3. Nacimiento de hijo: cuatro días laborables. Igual licencia para los casos de adopción o acogimiento a partir de la entrega del niño.

4. Fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad: tres días naturales; pasando la licencia a cuatro, en caso de que sea fuera de la localidad de residencia o a cinco días cuando el desplazamiento supere los 85 km. Dos días en el caso del segundo grado de afinidad pasando a cuatro si hay desplazamiento.

5. Matrimonio del trabajador: quince días naturales.

6. Matrimonio de hijos, cuando éste se celebre en día laborable y si coincide la celebración con la jornada laboral: un día. Si éste se celebrase fuera de la provincia: tres días naturales.

7. Cuando se trate de consulta médica fuera de la localidad de residencia:

a) Para el propio trabajador, disfrutará del tiempo de permiso retribuido necesario.
b) Para el cónyuge, hijos o familiares a su cargo: disfrutará del permiso retribuido hasta un máximo de ocho días al año.

8. Asistencia médica. - En los casos de violencia de género, constatada conforme a lo dispuesto en la Ley 1/2004, el tiempo necesario para la asistencia de la trabajadora a exámenes asistenciales (psicológicos o médicos físicos) del servicio social correspondiente de la seguridad social.

9. Cumplimiento de obligación de carácter público impuesta por las leyes vigentes: el tiempo necesario.

10. Las licencias contempladas en el presente artículo, excepción hecha de la recogida en el punto 5, se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas al amparo de la Ley 5/2002 de la Junta de Andalucía (BOJA nº 153) y siempre que tal inscripción le hubiera sido comunicada a la dirección de la empresa de manera inmediata a haber tenido lugar.

11. Por cambio de domicilio habitual: un día.

12. Anualmente el personal dispondrá de un día para asuntos propios. Para su disposición será imprescindible que el trabajador proponga dos días alternativos, que no podrán ser de la misma semana. La solicitud deberá tener un previo aviso mínimo de tres días, salvo asunto urgente e imprevisible que pueda ser constatado. En todo caso la Dirección podrá denegar su concesión en uno de los días solicitados cuando se esté utilizando simultáneamente el permiso por otro trabajador del mismo departamento o pueda afectar negativamente al trabajo. Con el día de asuntos propios no se podrán componer puentes.

13. En lo no regulado se estará a lo que determinen las leyes vigentes.

Artículo 44.- Nacimiento, lactancia y guarda legal.

1. Nacimiento y adopción y acogimiento.

a) La suspensión del contrato por nacimiento, adopción y acogimiento y demás supuestos que dicta el artículo 45 1 d), del Estatuto de los Trabajadores, estarán reguladas por lo establecido en la normativa vigente y lo acordado en este Convenio.

b) Preaviso: El trabajador deberá comunicar al empresario con una antelación mínima de 15 días, el disfrute de la suspensión de contrato por nacimiento.

2. Lactancia. El personal, por lactancia de un lactante menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer o el hombre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si ambas personas trabajan en la misma empresa, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, debiendo comunicar por escrito.

Previo aviso no inferior a quince días, las personas trabajadoras podrán acumular al periodo de suspensión por maternidad un máximo de catorce días naturales, en compensación al no disfrute de este derecho de reducción de la jornada diaria.

3. Guarda Legal. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. Definición común a las licencias. - En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores y en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana, y, dentro de ellos, los momentos del día en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar en el calendario laboral pactado de cada empresa.

Artículo 45º.- Licencias no retribuidas.

Los trabajadores podrán solicitar de su empresa se les conceda hasta sesenta días de permiso sin jornal o sueldo en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc., o por necesitar más días de los que se concedan como licencia retribuida, según el artículo anterior, siendo el tiempo máximo el de 60 días naturales al año.

Artículo 46º.- Excedencias.

Se otorgará por las empresas excedencias forzosas o voluntarias al personal fijo a petición de éste, cuando ocurra alguna de estas circunstancias:

1º.- Forzosas

a) nombramiento de cargo público.
b) ejercicio de cargo en cualquier central sindical legalmente reconocida, siempre que la excedencia se solicite como mínimo, por seis meses.

Estas excedencias podrán ser prorrogadas por períodos como mínimo de igual tiempo, y serán concedidas por las empresas con las siguientes limitaciones en cuanto al número de personas por central sindical:

- empresas de 1 a 50 trabajadores: una persona por central sindical.
- empresas de 51 a 100 trabajadores: dos personas por cada central sindical.
- empresas de más de 100 trabajadores: cuatro personas por cada central sindical.

Al terminar el plazo de excedencia concedida por estas causas, el trabajador tendrá derecho a ocupar en la empresa automáticamente el nivel y área que disfrutaba al iniciarse el período de excedencia.

En caso de que se solicitase prórroga, el trabajador deberá preavisar al menos con 15 días de antelación a su efectiva reincorporación para mantener el derecho al beneficio de la reincorporación automática.

Para obtener la excedencia por los motivos señalados en el apartado a) y b), bastará con la presentación del nombramiento o credencial, y su duración será tanto como dure la causa que lo motivó.

c) El personal incluido en el ámbito de este convenio tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Al terminar el plazo de excedencia concedida por estas causas, el trabajador tendrá derecho a ocupar en la empresa automáticamente el nivel profesional y área que disfrutaba al iniciarse el período de excedencia.

En los casos expresados en los apartados a) y b) el trabajador podrá ser incluido en la seguridad social, si así lo desea, mediante el convenio especial regulado en las disposiciones vigentes.

2º.- Voluntarias. -

a) asistencia al centro de enseñanza profesional o técnica, que obligue al trabajador a permanecer fuera de su trabajo.
b) estudios en el extranjero, con plazo no superior a la duración del curso académico en el que se encuentre matriculado.
c) cualquier otra que sea causa justificada a juicio de la empresa.

Para obtener la excedencia por los motivos señalados en el apartado a) habrá que acreditar la matriculación, y será suspendida la excedencia si el beneficiario no obtiene calificaciones suficientes para aprobar dos convocatorias sucesivas, o no presenta tales calificaciones a la empresa, debiendo el peticionario llevar por lo menos un año de antigüedad en la empresa para solicitarla.

Las empresas concederán a su personal de plantilla fija el derecho al paso de situación de excedencia voluntaria, por plazo superior al de cuatro meses e inferior al de cinco años, sin que cuente su duración para aumentos por años de servicios.

La petición escrita se resolverá en el plazo de quince días, y se despachará favorablemente en el caso de que se solicite para terminación de carrera, con el límite de un curso escolar.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldos ni retribuciones y, salvo cuando sea por motivo señalado en los apartados a) y b), no será computable a ningún efecto laboral.

La obtención de excedencia por motivos inexistentes o falsos, comportará el despido del trabajador sin derecho a indemnización de clase alguna.

Al terminar el plazo de excedencia, el trabajador tendrá derecho a ocupar en la empresa el nivel profesional y área que desempeñaba al iniciarse el período de excedencia, si expresamente hubiera sido concedida en esas condiciones. En otro caso, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su nivel y área, si no

hubiese personal en situación de excedencia forzosa. Se perderá el derecho al reintegro si no se solicita al expirar el plazo por el que se concedió la excedencia.

CAPÍTULO NOVENO

TRABAJOS EN VENDIMIA

Artículo 47º.- Arrumbadores en faenas de vendimia

Se reglamenta la intervención del arrumbador de bodega en las faenas de vendimia como sigue:

- a) El mostear o envasado del mosto (bien sea a motor o a brazos) es competencia exclusiva del arrumbador de bodega, así como toda clase de trasiego una vez salido el mosto del lagar.
- b) Es misión del arrumbador o de los arrumbadores descargar el vacío, recibir éste y conservarlo en condiciones óptimas de recibir el mosto.
- c) Es también misión del arrumbador, el agregado de productos enológicos y seguir las instrucciones que reciba de los departamentos técnicos o personas responsables de la elaboración.
- d) El encargado de los arrumbadores, en colaboración con el de la casa de lagares, o independientemente, llevará una nota detallada y diaria de la producción de mosto.
- e) Igualmente los arrumbadores serán los encargados de tomar la densidad del mosto y marcar las botas, siguiendo los usos y costumbres de cada Empresa o Cosechero.
- f) La misión del arrumbador termina en la viña con el almacenado del mosto, o su carga en camiones u otro medio de transporte.

Artículo 48º.- Planta mecanizada y media dieta vendimia

En la temporada de vendimia, la jornada de los arrumbadores o trasegadores que intervienen en las faenas de la misma, será, salvo pacto en contrario, de siete horas y media de trabajo continuado.

Cuando se trabaje sólo en viñas, cobrará el sueldo del nivel C del área de producción; pero si el trabajo lo realiza más de un trabajador, el primero cobrará como nivel C del área de producción, y los restantes el sueldo del nivel B del área de producción.

El número de trabajadores en vendimia mecanizada será de libre designación de la empresa.

Se pagará una dieta de 17,29 € diarios en concepto de desplazamiento y manutención; pudiendo pernoctar en la viña o no, utilizando en este último caso sus medios propios de traslado.

Todo el personal designado para realizar faenas de vendimia en bodegas con planta mecanizada, durante el tiempo que dure ésta, y rebase las siete horas y media sin interrupción, percibirá una dieta de 8,13 €

CAPÍTULO DÉCIMO

ACCIÓN Y DERECHOS SOCIALES E INDIVIDUALES

Artículo. 49º.- Igualdad de oportunidades

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como a la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición establecida en la ley. De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de:

- acceso y estabilidad en el empleo
- igualdad salarial en trabajo de igual valor
- formación y promoción profesional
- ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.

Fedejerez y los sindicatos firmantes del convenio tienen constituida, una comisión de igualdad, con el correspondiente reglamento de funcionamiento aprobado y registrado, que contiene las competencias a llevar a cabo a nivel de sector, que definirá los términos y condiciones que habrán de cumplimentarse en las empresas sobre los planes de igualdad. Igualmente, queda desarrollado un modelo de protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, firmado 11 de julio de 2014 y registrado en Delegación de Trabajo con fecha 3 de octubre de 2014 como trabajo conjunto de esta comisión y la de Seguridad y Salud Laboral, que está a disposición de las empresas del sector para que, con absoluta libertad de criterio y previa negociación con la respectiva representación legal de los trabajadores, puedan acogerse a él como mecanismo de prevención y de actuación en supuestos de acoso laboral. Las horas sindicales que se utilicen serán a cargo del crédito horario de cada representante sindical.

Artículo 50º.- Premio profesionalidad y constancia

Las empresas abonarán a los trabajadores que reúnan las condiciones que a continuación se especifican, los siguientes premios a la profesionalidad y constancia en el trabajo:

a) En el mes que la persona cumpla 25 años de servicio en la empresa percibirá un premio por importe de 25 días de sueldo o jornal en la forma establecida en la tabla, más, en su caso, el CPB 2007.

Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en la empresa por invalidez permanente sin cumplir los expresados años de servicios, se le abonará la parte proporcional de los años trabajados, considerando la fracción como un año entero.

b) En el mes que la persona cumpla 40 años de servicio percibirá un premio por importe de 40 días de su sueldo o jornal más, en su caso, el CPB 2007, en igual forma que antes se reseña.

En el supuesto de que la persona cause baja por alguna de las causas determinadas en el apartado anterior, después de los 25 años de servicio, sin llegar a los 40 años que dan derecho a este segundo premio, se les abonará la parte proporcional de los años trabajados por encima de los primeros 25, a razón de 2,66 días por cada uno de los años o fracción que excedan de los 25 años indicados.

Para el cómputo de los años de servicio que dan derecho a estos premios, se tendrá en cuenta el tiempo trabajado como eventual.

Artículo 51º.- Edad máxima para trabajar y jubilación.

En materia de jubilación ordinaria, anticipada y parcial se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Artículo 52º - Economatos Laborales

A fin de hacer realidad las recomendaciones que sobre el particular han venido haciéndose en anteriores convenios colectivos, las empresas no obligadas por

Ley a la implantación de economatos laborales, concederán a todo el personal a su servicio la posibilidad de afiliarse a un economato voluntario, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores sobre el que se estime más beneficioso para el poder adquisitivo del personal, abonándose por las empresas las cuotas establecidas por dichos establecimientos.

No estarán obligadas a abonar tal cuota aquellas empresas o grupos de empresas que tengan economato laboral para todas ellas, siempre que dicho economato se rija por las normas que regulan los economatos colectivos.

Artículo 53º.- Créditos de viviendas

A partir de la firma del convenio, las empresas facilitarán al personal créditos sin intereses para la adquisición de viviendas, previo informe del comité de empresa o representantes de los trabajadores sobre la necesidad de la misma, en la cuantía máxima de 8.284,06 € pagaderos en la forma que se determine por la representación legal de los trabajadores, ateniéndose a sus circunstancias económicas y familiares, sin que el plazo de amortización pueda exceder de cinco años a contar desde la concesión del préstamo.

Las empresas igualmente facilitarán créditos sin intereses para la reforma o ampliación de vivienda. Para la concesión de dichos créditos al personal habrán de cumplimentar los cuestionarios y demás documentación necesaria que habitualmente solicite la empresa.

La suma de los créditos otorgados para la adquisición, reforma o ampliación de vivienda no podrá superar el límite del 15% de la plantilla del personal en todo momento permanentemente.

Artículo 54º.- Seguro de vida

Con efectos de la publicación del XXVII Convenio en el B.O.P., las empresas satisfarán, bien directamente o por medio del seguro colectivo que concierten, las siguientes cantidades:

- 16.244,41 € en los casos de muerte natural e incapacidad permanente absoluta
- 32.485,18 € en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.
- 48.730,80 € en caso de fallecimiento por accidente de circulación, sean o no considerado a su vez de trabajo.

La persona podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciere se estará a lo establecido en el derecho de sucesiones vigente.

Si transcurridos tres meses desde la entrega de toda la documentación necesaria y en regla por parte del beneficiario a la empresa, no se hubiera cobrado dicha cantidad, se anticipará por parte de la empresa el montante correspondiente al beneficiario y liquidará la misma con la entidad aseguradora en su momento, previo el mejor compromiso formal y asegurado en derecho del derechohabiente en favor de la empresa para la posterior compensación por la misma. Se entregará información anual de las pólizas colectivas de vida a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 55º.- Ayuda por familiares con discapacidad psíquica y física.

Al personal con hijos o familiares discapacitados psíquicos y físicos a su cargo, y que sean beneficiarios por cuenta de dichos trabajadores de la prestación económica del servicio común de asistencia a discapacitados psíquicos de la seguridad social, se les abonará una ayuda mensual de 126,20 € por persona que tengan en esta situación.

Artículo 56º.- Complemento salarial por baja.

Los Trabajadores protegidos por la seguridad social disfrutará sobre las prestaciones económicas de ésta de un complemento salarial que garantice la percepción del 95% de su salario real, a partir del cuarto día de la baja, exclusive, hasta el decimosegundo mes, prorrogables por otros seis meses si también hubiera sido concedida esta misma prórroga por la seguridad social.

El personal que, pasado el año, sea dado de alta de su enfermedad totalmente recuperado, se reintegrará a la empresa.

CAPÍTULO DECIMOPRIMERO

PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD LABORAL

Artículo 57º.- Seguridad y salud

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes:

Principios generales.

1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección individual (EPIs) contra los mismos.

2. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología no genere riesgos que superen los valores límites señalados, en su caso, por el Ministerio de Trabajo. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

3. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes paliativos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de vigilancia de la salud y prevención de riesgos de la empresa, así como por los organismos competentes para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores/as, serán facilitados por parte de la misma a los Delegados/as de Prevención y miembros del comité de seguridad y salud.

4. En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto y/o plan se dará conocimiento previo a la representación legal de los trabajadores para que emitan informe.

La Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud y/o delegados de prevención de las medidas que adoptará para el desarrollo práctico de los anteriores principios.

Artículo 58º.- Obligaciones de la empresa

La empresa deberá adoptar las siguientes medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Realizar la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias a utilizar y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, la empresa realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Realizar investigación cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan inadecuadas e insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.

c) Proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

d) Informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

e) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

f) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

g) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

h) Dar las debidas instrucciones al personal.

i) Asimismo, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.

j) Impartir la formación adecuada a sus mandos y la específica a aquellos con personal bajo su responsabilidad directa.

Artículo 59º.- Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Exámenes de salud. Los exámenes de salud que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro o empresa. Estos exámenes tendrán la periodicidad que decida el servicio de vigilancia de la salud.

Aquellos trabajadores/as que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Programas. El comité de seguridad y salud y/o delegados de prevención serán debidamente informados acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo en los términos establecidos en la Ley de prevención de riesgos laborales.

Tecnología y organización del trabajo. El comité de seguridad y salud y/o delegados de prevención deberán ser informados con carácter previo de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la protección de la salud de los trabajadores.

Protección a la maternidad. La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

Reconocimientos médicos. - Sin perjuicio de lo anterior, las empresas afectadas por el presente convenio, están obligadas a efectuar a sus trabajadores que lo deseen un reconocimiento médico completo cada año, así como al inicio de la relación laboral.

Al personal que realice cualquier reconocimiento médico bien de carácter general o específico, de forma voluntaria u obligatoria, se le entregará una copia completa y por escrito de los resultados del mismo.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 60º.- Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. –

Los trabajadores vendrán obligados en el desempeño de su actividad laboral:

- Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecidas, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento utilizando y manteniendo correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Cooperar con la empresa para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 61º.- Delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

Delegados de prevención. - Los delegados de prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el delegado de personal será el delegado de prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores los delegados de prevención serán elegidos directamente por el conjunto de la plantilla conforme al procedimiento del artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

Comité de seguridad y salud. - En las empresas o centros que cuenten con cincuenta o más trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

Podrán participar con voz pero sin voto en las reuniones del comité de seguridad y salud: los delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del comité de seguridad y salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité. La reunión será al menos trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

La empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

Artículo 62º.- Comisión sectorial de seguridad y salud laboral.

Al amparo del artículo 83, apartado 3 del estatuto de los trabajadores y artículo 35.4 segundo párrafo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las partes firmantes constituyeron la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, quedando registrado su reglamento de funcionamiento y teniendo las siguientes competencias:

1. La comisión estará integrada paritariamente por Fedejerez y los sindicatos firmantes del convenio y la compondrán tres personas por cada una de las partes. Dicha comisión nombrará la Presidencia y la Secretaría para el primer año de vigencia; en años sucesivos irán recayendo de manera alternativa en cada una de las partes. Asimismo, designarán un comité permanente, compuesta por cuatro personas, dos por cada una de las partes.

2. Los componentes de la comisión estarán sometidos a lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del estatuto de los trabajadores, en lo referido al sigilo profesional debido por las informaciones a que tuvieren acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones, facultades y competencias, que les señala la Ley de prevención de riesgos laborales, para los delegados de prevención, comités de seguridad y salud o cualquier otra forma de representación que autoriza la misma Ley de prevención en el art. 35.4 segundo párrafo.

3. La comisión sectorial será un órgano colegiado, no existiendo por tanto, competencias individualizadas a favor de alguno de los miembros de la misma.

4. Se elaborará y se aprobará por la comisión sectorial un reglamento de funcionamiento de dicha comisión así como del comité permanente.

5. La comisión podrá acceder a las instalaciones de las empresas del sector, preavisándolo con la antelación suficiente, para promover la prevención de riesgos laborales y observar las condiciones de seguridad y salud, entrevistarse con los delegados de prevención y los representantes de la empresa, así como para facilitar información o asesoramiento de todo lo relacionado con la seguridad y la salud laboral.

6. El tiempo dedicado por los representantes sindicales para el desempeño de sus funciones en esta comisión sectorial serán a cuenta del crédito horario sindical de cada representante.

7. Son competencias de esta comisión:

- a) La elaboración de campañas de información, formación y concienciación (carteles, jornadas específicas, etc.).
- b) La promoción de medidas tendentes a la mejora continua en prevención de riesgos de las empresas del sector.

c) El asesoramiento tanto a empresas como a los trabajadores y órganos de representación de los mismos, que lo soliciten.

d) La creación de un registro estadístico de la siniestralidad sectorial.

e) La elaboración de un registro de delegados de prevención, comités de seguridad y salud y representantes de las empresas en prevención.

f) La elaboración de un informe anual de la situación preventiva sectorial y un mapa de riesgos en función de la siniestralidad laboral del sector.

g) El seguimiento de los acuerdos sectoriales del convenio colectivo en esta materia y la propuesta de recomendaciones.

CAPÍTULO DECIMOSEGUNDO DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 63º.-

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de la detención del trabajador por motivos sindicales o políticos.

En caso de detención del trabajador por causa criminal, no se considerará falta injustificada al trabajo, si éste es posteriormente absuelto o se archiva el expediente sin sanción alguna.

A estos efectos mientras recae la resolución correspondiente, se considerará la situación del productor afectado como licencia no retribuida.

Artículo 64º.- Informe del Comité de Empresa en sanciones

Antes de la notificación de amonestación o sanción grave o muy grave a cualquier trabajador, la empresa requerirá por escrito a la representación legal de los trabajadores el informe pertinente, que deberá ser emitido en el plazo de dos días laborables a contar desde el requerimiento. Dicho informe no será vinculante y transcurrido dicho plazo sin hacerlo se entenderá cumplimentado.

Artículo 65º.- Derechos sindicales. -

1. Las empresas que por ley vengyan obligadas a constituir un comité de empresa deberán facilitar a éste, un local en el que puedan celebrar sus reuniones.

2. Las empresas pondrán a disposición del comité de empresa o de los delegados de personal, legalmente elegidos, un tablón de anuncios, al menos por centro de trabajo. En dicho tablón sólo podrán insertarse comunicaciones que vayan firmadas por el secretario del comité de empresa, o por los delegados de personal, y que se refieran a la actividad profesional o sindical de los trabajadores de dicha empresa, no pudiéndose utilizar los tablones de anuncios para otros fines.

3. Las empresas facilitarán a sus trabajadores un lugar adecuado para que puedan reunirse, siempre que concurran las siguientes condiciones:

- a) Las reuniones se celebrarán fuera de las horas de trabajo.
- b) Las reuniones deberán ser solicitadas por la mayoría del comité de empresa o de los delegados de personal o bien por los siguientes porcentajes, como mínimo un 33% de personas fijas:

c) La petición de asamblea o reunión deberá hacerse por escrito, reseñando los puntos del orden del día a tratar que deberán versar necesariamente sobre temas profesionales o sindicales, relacionados con la empresa, y la hora de iniciación y probable terminación de la asamblea. La petición se formulará a la dirección de la empresa, con 48 horas de antelación cuando se trate de reunir a personal de distintos centros de trabajo, y con 24 horas si afecta a personal de un sólo centro de trabajo.

En caso de que se incumpla cualquiera de las condiciones previstas anteriormente, las empresas podrán denegar las asambleas o reuniones.

4. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal legalmente elegidos, dispondrán, dentro de la jornada laboral, de todo el tiempo necesario para el normal ejercicio de sus funciones, si bien deberán solicitar por escrito los oportunos permisos de sus superiores para abandonar el puesto de trabajo y/o la factoría. El tiempo que dichos Representantes Sindicales inviertan en el ejercicio de sus funciones, y que exceda de treinta y cinco horas mensuales, será considerado como licencia no retribuida, salvo lo previsto en el párrafo siguiente.

En cada Empresa los representantes de Personal de una misma Central Sindical o la propia central sindical podrán acordar que dichas horas se acumulen en una o varias personas, siempre que éstas pertenezcan al mismo Sindicato y tengan la cualidad de Representantes del Personal en dicha Empresa, debiendo las Centrales que acuerden tal acumulación, notificarlo a la Empresa por escrito al principio de cada mes.

5. Cualquier tipo de medida disciplinaria, incluso el despido, de miembros del comité de empresa o delegados de personal, o miembros de las secciones sindicales, deberán ser comunicadas previamente por la dirección al comité o al resto de los delegados de personal y, en su caso, al delegado sindical, quienes informarán preceptivamente a la dirección de la empresa en un plazo máximo de una semana.

En igual plazo, podrán efectuarse por escrito las alegaciones que estime pertinentes el presunto sancionado. La dirección de la empresa, una vez recibido el informe del comité o de los delegados de personal, una vez transcurrida la semana desde que se le notificó la intención de sancionar a la representación de los trabajadores, y en caso de que en dicho plazo no reciba informe alguno, quedará en libertad de hacer efectiva la sanción.

6. Apartado dejado sin efecto por la derogación del contrato eventual operado por RDL 32/2021.

7. Cuotas sindicales. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán de la nómina mensual de cada trabajador el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, y la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario de la central sindical a la que pertenezcan. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación en la empresa.

8. Las empresas facilitarán información del personal becario existente, en cada momento, el lugar donde realizan las prácticas, así como, en su caso, el acuerdo de colaboración con las instituciones correspondientes.

**CAPITULO DECIMOTERCERO
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

Artículo 66º. - Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresas.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 67º. - Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida al trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La falta de comunicación con la antelación previa debida de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- h) Los pequeños descuidos en la observancia de los planes y métodos de prevención aprobados, siempre que no hubieran puesto en riesgo al propio trabajador o a sus compañeros de trabajo y no hubieran supuesto daño alguno a las instalaciones.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La falta de asistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en el cumplimiento de obligaciones en materia de Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia y/o inobservancia de las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de prevención de riesgos laborales, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro de centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad
- o) Las derivadas de lo establecido en los apartados l.d) y e) del presente artículo.
- p) Fumar en las dependencias de la empresa.
- q) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves.

- a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados l.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos profesionales cuando hubiera mediado instrucción o advertencia de la empresa relativa a su utilización, siempre que la empresa tuviera realizada y en conocimiento de los representantes del personal la correspondiente evaluación de riesgos.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 68º - Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS, FINALES Y ADICIONALES.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Transitoria primera.

Los incrementos del convenio se aplicarán además de sobre los salarios de tabla sobre el exceso de masa salarial y sobre el complemento compensador del I.R.T.P.

Transitoria segunda.

A efectos de simplificar la redacción de las mismas y en tanto pueda haber alguna persona afectada por el contenido recogido en las disposiciones transitorias primera, segunda y tercera desarrolladas en el XXI convenio colectivo de la vid, se mantendrá en vigor el contenido de éstas.

Transitoria tercera.

Se mantiene esta disposición tercera en su integridad mientras existan trabajadores que perciban el C.P.B.-2007, ya que recoge la adecuación a la nueva estructura salarial acordada en el XXVII Convenio Colectivo de la Vid y garantiza y define las condiciones de este complemento salarial:

A partir de la firma, las Direcciones de las empresas procederán a adecuar la estructura salarial actualmente existente a los niveles salariales que vienen determinados por el presente convenio colectivo, procediendo a transformar las nóminas de acuerdo con los criterios siguientes:

1. Se tomará la retribución de convenio percibida en cómputo anual por el trabajador durante el año inmediatamente anterior a la adecuación de la estructura salarial, distribuyéndolo en dieciséis pagas (total mes por categorías).

2. Los conceptos salariales recogidos en convenio, una vez incrementados se adecuarán a lo establecido en el apartado siguiente, calculando su importe anual y distribuyéndolo en dieciséis pagas (total mes por niveles salariales).

3. Las empresas o centros en los que se haya pactado el prorrateo de pagas se distribuirá en doce o catorce, según lo acordado.

En consecuencia, y calculados los importes anuales se procederá de acuerdo con los criterios siguientes para transformar las nóminas y adecuarlas a la nueva estructura salarial:

- Será salario base el que venga determinado para el nivel profesional correspondiente en función del cuadro de equivalencia recogido en la disposición transitoria cuarta del presente convenio colectivo.

- Será plus de antigüedad el que venga determinado para el nivel profesional correspondiente en función del cuadro de equivalencia recogido en la disposición transitoria cuarta del presente convenio colectivo y los años de antigüedad en la empresa.

- Aquel personal que viniera percibiendo una cantidad total año por categoría (según tablas salariales por categoría del presente convenio) superior al total año previsto para su nivel profesional en el presente convenio (según tablas salariales por niveles) adecuarán igualmente su estructura salarial a los criterios aquí establecidos, si bien, a título individual, la diferencia hasta alcanzar el total por categorías mencionado se le abonará como complemento personal, que mantendrá el carácter de consolidable no siendo compensable ni absorbible.

El citado complemento personal tendrá la consideración de condición personal más beneficiosa y se denominará en cada nómina «C.P.B. 2007». Este complemento personal no podrá ser compensado ni absorbido y será revalorizado cada año con los incrementos que se pactan en el convenio, teniendo la misma consideración de salario convenio que el resto de conceptos económicos del convenio.

Para evitar perjuicios económicos por la aplicación de este nuevo sistema, a los trabajadores que a la firma de este convenio (26-09-2007), tengan derecho al cobro del CPB-2007 de conformidad con lo señalado en el párrafo anterior, en los años sucesivos, este CPB-2007 habrá que recalcularse teniendo en cuenta, no solo las subidas de convenio sino las subidas que les hubiesen correspondido en función del transcurso del tiempo (bienes) conforme a los rangos señalados en las tablas adjuntas.

Por su parte, el personal de nuevo ingreso no percibirán el citado complemento personal por venir integrada su cuantía en los nuevos salarios de nivel en el que resulte encuadrado, que irán igualmente creciendo conforme a los bienes que vayan devengando.

• Los trabajadores que, en su caso, tuvieren una retribución inferior a los salarios por niveles pactados deberán alcanzar los mismos a lo largo del presente año, si bien las empresas podrán, durante este período de tiempo, aplicar a su conveniencia los incrementos necesarios, por encima de los pactados, para alcanzar los salarios por niveles que resulten al 31 de diciembre de 2007, una vez revisados. A tal efecto los salarios por niveles durante el año 2007 serán sólo de referencia, resultando de obligada observancia a partir del 1 de enero de 2008. Por consiguiente, se publica en la Disposición adicional las Tablas Salariales por categorías que si son de obligada observancia desde el 01-01-2007 al 31-12-2007.

Transitoria cuarta.

a) En relación con lo establecido en el artículo 17º.- Los contratos para obra o servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero del RD 32/2021, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

b) En relación con lo establecido en el artículo 18º.- Los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero del RD 32/2021, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción

c) En relación con lo establecido en el artículo 19º.- Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajados, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado uno del artículo primero, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. - Tratamiento salarial diferenciado.

Los porcentajes de incremento salarial establecido en el presente convenio no serán de necesaria u obligatoria aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable precedente. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año en curso.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

La representación legal de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Procedimiento para el tratamiento salarial diferenciado. - A partir de la publicación en el boletín oficial de la provincia del presente convenio las empresas dispondrán de un plazo máximo de 15 días para comunicar a la comisión mixta del convenio su intención de acogerse a lo previsto en la presente disposición final. La comisión mixta recibirá la solicitud y tomará nota de ella, momento a partir del cual la empresa iniciará las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que antes se ha hecho referencia, al objeto de fijar el tratamiento salarial adecuado a su situación. La negociación habrá de concluirse en el plazo máximo de un mes desde el inicio de la misma. En caso de no acuerdo si la empresa reúne las condiciones anteriores, la Comisión Mixta fijará un incremento no superior al 50% del Convenio Colectivo.

Disposición final segunda.

Se declaran derogados todos los convenios colectivos de la vid precedentes en todo lo que no esté expresamente recogido en la presente norma convencional. Tiene carácter subsidiario el arbitraje dictado por el presidente de la comisión nacional de convenios colectivos.

Disposición final tercera. - Medidas de Fomento del Empleo y de la Contratación Indefinida

De conformidad con la legalidad vigente en cada momento, y en concreto con aquella sobre Medidas de fomento de la contratación indefinida, para la mejora del empleo y el de su calidad, se acuerda por ambas partes que los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en las mismas, tanto las que se desarrollen en el ámbito Estatal como en el Autonómico.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera

Queda sin contenido al remitirse a la nota metodológica inicial sobre el lenguaje inclusivo.

Disposición Adicional Segunda

TABLAS SALARIALES CONSOLIDADAS AÑOS 2024 Y 2025 SALARIO NIVELES AÑO 2024 SALARIOS 2023 + 3%

NIVEL A AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.303,09	-	1.303,09	20.849,44
De 2 a 4 años	1.303,09	7,14	1.310,23	20.963,68

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 4 a 6 años	1.303,09	14,00	1.317,09	21.073,44
De 6 a 8 años	1.303,09	20,96	1.324,05	21.184,80
De 8 a 10 años	1.303,09	28,73	1.331,82	21.309,12
De 10 a 12 años	1.303,09	56,60	1.359,69	21.755,04
De 12 a 14 años	1.303,09	84,62	1.387,71	22.203,36
De 14 a 16 años	1.303,09	112,62	1.415,71	22.651,36
De 16 a 18 años	1.303,09	140,52	1.443,61	23.097,76
De 18 a 20 años	1.303,09	168,51	1.471,60	23.545,60
De 20 a 22 años	1.303,09	196,38	1.499,47	23.991,52
De 22 a 24 años	1.303,09	224,29	1.527,38	24.438,08
Mas de 24 años	1.303,09	252,31	1.555,40	24.886,40

NIVEL A AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.316,45	-	1.316,45	21.063,20
De 2 a 4 años	1.316,45	7,33	1.323,78	21.180,48
De 4 a 6 años	1.316,45	14,49	1.330,94	21.295,04
De 6 a 8 años	1.316,45	21,76	1.338,21	21.411,36
De 8 a 10 años	1.316,45	49,34	1.365,79	21.852,64
De 10 a 12 años	1.316,45	78,62	1.395,07	22.321,12
De 12 a 14 años	1.316,45	107,93	1.424,38	22.790,08
De 14 a 16 años	1.316,45	137,19	1.453,64	23.258,24
De 16 a 18 años	1.316,45	166,46	1.482,91	23.726,56
De 18 a 20 años	1.316,45	195,76	1.512,21	24.195,36
De 20 a 22 años	1.316,45	224,98	1.541,43	24.662,88
De 22 a 24 años	1.316,45	255,76	1.572,21	25.155,36
Mas de 24 años	1.316,45	290,92	1.607,37	25.717,92

NIVEL B AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.337,72	-	1.337,72	21.403,52
De 2 a 4 años	1.337,72	33,67	1.371,39	21.942,24
De 4 a 6 años	1.337,72	67,44	1.405,16	22.482,56
De 6 a 8 años	1.337,72	101,19	1.438,91	23.022,56
De 8 a 10 años	1.337,72	134,90	1.472,62	23.561,92
De 10 a 12 años	1.337,72	168,61	1.506,33	24.101,28
De 12 a 14 años	1.337,72	202,44	1.540,16	24.642,56
De 14 a 16 años	1.337,72	238,07	1.575,79	25.212,64
De 16 a 18 años	1.337,72	278,56	1.616,28	25.860,48
De 18 a 20 años	1.337,72	318,99	1.656,71	26.507,36
De 20 a 22 años	1.337,72	359,56	1.697,28	27.156,48
De 22 a 24 años	1.337,72	400,02	1.737,74	27.803,84
Mas de 24 años	1.337,72	440,44	1.778,16	28.450,56

NIVEL B AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.325,84	-	1.325,84	21.213,44
De 2 a 4 años	1.325,84	7,69	1.333,53	21.336,48
De 4 a 6 años	1.325,84	21,40	1.347,24	21.555,84
De 6 a 8 años	1.325,84	52,48	1.378,32	22.053,12
De 8 a 10 años	1.325,84	83,54	1.409,38	22.550,08
De 10 a 12 años	1.325,84	114,59	1.440,43	23.046,88
De 12 a 14 años	1.325,84	145,67	1.471,51	23.544,16
De 14 a 16 años	1.325,84	176,63	1.502,47	24.039,52
De 16 a 18 años	1.325,84	207,74	1.533,58	24.537,28
De 18 a 20 años	1.325,84	240,01	1.565,85	25.053,60
De 20 a 22 años	1.325,84	277,23	1.603,07	25.649,12
De 22 a 24 años	1.325,84	314,62	1.640,46	26.247,36
Mas de 24 años	1.325,84	351,89	1.677,73	26.843,68

NIVEL C AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.408,31	-	1.408,31	22.532,96
De 2 a 4 años	1.408,31	37,10	1.445,41	23.126,56
De 4 a 6 años	1.408,31	74,19	1.482,50	23.720,00
De 6 a 8 años	1.408,31	111,35	1.519,66	24.314,56
De 8 a 10 años	1.408,31	148,30	1.556,61	24.905,76

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 10 a 12 años	1.408,31	190,62	1.598,93	25.582,88
De 12 a 14 años	1.408,31	235,14	1.643,45	26.295,20
De 14 a 16 años	1.408,31	279,61	1.687,92	27.006,72
De 16 a 18 años	1.408,31	324,10	1.732,41	27.718,56
De 18 a 20 años	1.408,31	368,62	1.776,93	28.430,88
De 20 a 22 años	1.408,31	413,06	1.821,37	29.141,92
De 22 a 24 años	1.408,31	457,59	1.865,90	29.854,40
Mas de 24 años	1.408,31	502,10	1.910,41	30.566,56
NIVEL C AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.343,78	-	1.343,78	21.500,48
De 2 a 4 años	1.343,78	33,92	1.377,70	22.043,20
De 4 a 6 años	1.343,78	67,91	1.411,69	22.587,04
De 6 a 8 años	1.343,78	101,84	1.445,62	23.129,92
De 8 a 10 años	1.343,78	135,87	1.479,65	23.674,40
De 10 a 12 años	1.343,78	169,84	1.513,62	24.217,92
De 12 a 14 años	1.343,78	203,75	1.547,53	24.760,48
De 14 a 16 años	1.343,78	241,09	1.584,87	25.357,92
De 16 a 18 años	1.343,78	281,82	1.625,60	26.009,60
De 18 a 20 años	1.343,78	322,55	1.666,33	26.661,28
De 20 a 22 años	1.343,78	363,29	1.707,07	27.313,12
De 22 a 24 años	1.343,78	404,08	1.747,86	27.965,76
Mas de 24 años	1.343,78	444,81	1.788,59	28.617,44
NIVEL D AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.508,85	-	1.508,85	24.141,60
De 2 a 4 años	1.508,85	41,93	1.550,78	24.812,48
De 4 a 6 años	1.508,85	87,52	1.596,37	25.541,92
De 6 a 8 años	1.508,85	137,84	1.646,69	26.347,04
De 8 a 10 años	1.508,85	187,91	1.696,76	27.148,16
De 10 a 12 años	1.508,85	238,17	1.747,02	27.952,32
De 12 a 14 años	1.508,85	288,41	1.797,26	28.756,16
De 14 a 16 años	1.508,85	338,61	1.847,46	29.559,36
De 16 a 18 años	1.508,85	388,83	1.897,68	30.362,88
De 18 a 20 años	1.508,85	439,11	1.947,96	31.167,36
De 20 a 22 años	1.508,85	489,19	1.998,04	31.968,64
De 22 a 24 años	1.508,85	539,51	2.048,36	32.773,76
Mas de 24 años	1.508,85	589,70	2.098,55	33.576,80
NIVEL D AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.434,43	-	1.434,43	22.950,88
De 2 a 4 años	1.434,43	38,17	1.472,60	23.561,60
De 4 a 6 años	1.434,43	76,43	1.510,86	24.173,76
De 6 a 8 años	1.434,43	114,70	1.549,13	24.786,08
De 8 a 10 años	1.434,43	156,61	1.591,04	25.456,64
De 10 a 12 años	1.434,43	202,41	1.636,84	26.189,44
De 12 a 14 años	1.434,43	248,32	1.682,75	26.924,00
De 14 a 16 años	1.434,43	294,13	1.728,56	27.656,96
De 16 a 18 años	1.434,43	340,11	1.774,54	28.392,64
De 18 a 20 años	1.434,43	385,97	1.820,40	29.126,40
De 20 a 22 años	1.434,43	431,91	1.866,34	29.861,44
De 22 a 24 años	1.434,43	477,87	1.912,30	30.596,80
Mas de 24 años	1.434,43	523,67	1.958,10	31.329,60
NIVEL E AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	2.003,71	-	2.003,71	32.059,36
De 2 a 4 años	2.003,71	74,39	2.078,10	33.249,60
De 4 a 6 años	2.003,71	148,71	2.152,42	34.438,72
De 6 a 8 años	2.003,71	223,02	2.226,73	35.627,68
De 8 a 10 años	2.003,71	297,30	2.301,01	36.816,16
De 10 a 12 años	2.003,71	371,73	2.375,44	38.007,04
De 12 a 14 años	2.003,71	445,95	2.449,66	39.194,56
De 14 a 16 años	2.003,71	520,23	2.523,94	40.383,04
De 16 a 18 años	2.003,71	594,57	2.598,28	41.572,48

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 18 a 20 años	2.003,71	668,99	2.672,70	42.763,20
De 20 a 22 años	2.003,71	743,23	2.746,94	43.951,04
De 22 a 24 años	2.003,71	817,58	2.821,29	45.140,64
Mas de 24 años	2.003,71	891,83	2.895,54	46.328,64
NIVEL E AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.508,85	-	1.508,85	24.141,60
De 2 a 4 años	1.508,85	41,93	1.550,78	24.812,48
De 4 a 6 años	1.508,85	87,52	1.596,37	25.541,92
De 6 a 8 años	1.508,85	137,84	1.646,69	26.347,04
De 8 a 10 años	1.508,85	187,91	1.696,76	27.148,16
De 10 a 12 años	1.508,85	238,17	1.747,02	27.952,32
De 12 a 14 años	1.508,85	288,41	1.797,26	28.756,16
De 14 a 16 años	1.508,85	338,61	1.847,46	29.559,36
De 16 a 18 años	1.508,85	388,83	1.897,68	30.362,88
De 18 a 20 años	1.508,85	439,11	1.947,96	31.167,36
De 20 a 22 años	1.508,85	489,19	1.998,04	31.968,64
De 22 a 24 años	1.508,85	539,51	2.048,36	32.773,76
Mas de 24 años	1.508,85	589,70	2.098,55	33.576,80
NIVEL F AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	2.098,38	-	2.098,38	33.574,08
De 2 a 4 años	2.098,38	78,83	2.177,21	34.835,36
De 4 a 6 años	2.098,38	157,57	2.255,95	36.095,20
De 6 a 8 años	2.098,38	236,43	2.334,81	37.356,96
De 8 a 10 años	2.098,38	315,16	2.413,54	38.616,64
De 10 a 12 años	2.098,38	394,01	2.492,39	39.878,24
De 12 a 14 años	2.098,38	472,82	2.571,20	41.139,20
De 14 a 16 años	2.098,38	551,52	2.649,90	42.398,40
De 16 a 18 años	2.098,38	630,37	2.728,75	43.660,00
De 18 a 20 años	2.098,38	709,19	2.807,57	44.921,12
De 20 a 22 años	2.098,38	787,94	2.886,32	46.181,12
De 22 a 24 años	2.098,38	866,72	2.965,10	47.441,60
Mas de 24 años	2.098,38	945,58	3.043,96	48.703,36
NIVEL F AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	2.098,38	-	2.098,38	33.574,08
De 2 a 4 años	2.098,38	78,83	2.177,21	34.835,36
De 4 a 6 años	2.098,38	157,57	2.255,95	36.095,20
De 6 a 8 años	2.098,38	236,43	2.334,81	37.356,96
De 8 a 10 años	2.098,38	315,17	2.413,55	38.616,80
De 10 a 12 años	2.098,38	394,01	2.492,39	39.878,24
De 12 a 14 años	2.098,38	472,82	2.571,20	41.139,20
De 14 a 16 años	2.098,38	551,52	2.649,90	42.398,40
De 16 a 18 años	2.098,38	630,37	2.728,75	43.660,00

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

NIVEL D AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA					
TECNICO TITULO INFERIOR O MEDIO (ANTERIORMENTE CAT. 03 A 31-12-2006)					
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.508,85	-	146,05	1.654,90	26.478,40
De 2 a 4 años	1.508,85	41,93	162,86	1.713,64	27.418,24
De 4 a 6 años	1.508,85	87,52	175,67	1.772,04	28.352,64
De 6 a 8 años	1.508,85	137,84	183,66	1.830,35	29.285,60
De 8 a 10 años	1.508,85	187,91	191,71	1.888,47	30.215,52
De 10 a 12 años	1.508,85	238,17	199,68	1.946,70	31.147,20
De 12 a 14 años	1.508,85	288,41	207,70	2.004,96	32.079,36
De 14 a 16 años	1.508,85	338,61	215,55	2.063,01	33.008,16
De 16 a 18 años	1.508,85	388,83	223,60	2.121,28	33.940,48
De 18 a 20 años	1.508,85	439,11	231,60	2.179,56	34.872,96
De 20 a 22 años	1.508,85	489,19	239,58	2.237,62	35.801,92
De 22 a 24 años	1.508,85	539,51	247,53	2.295,89	36.734,24
Mas de 24 años	1.508,85	589,70	255,56	2.354,11	37.665,76

NIVEL C AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES					
OFICIAL 1º TONELERO (ANTERIORMENTE CAT. 09 A 31-12-2006)					
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.325,84	-	13,06	1.338,90	21.422,40
De 2 a 4 años	1.325,84	7,69	37,01	1.370,54	21.928,64
De 4 a 6 años	1.325,84	21,40	58,01	1.405,25	22.484,00
De 6 a 8 años	1.325,84	52,48	60,51	1.438,83	23.021,28
De 8 a 10 años	1.325,84	83,54	63,21	1.472,59	23.561,44
De 10 a 12 años	1.325,84	114,59	65,91	1.506,34	24.101,44
De 12 a 14 años	1.325,84	145,67	68,48	1.539,99	24.639,84
De 14 a 16 años	1.325,84	176,63	72,51	1.574,98	25.199,68
De 16 a 18 años	1.325,84	207,74	82,24	1.615,82	25.853,12
De 18 a 20 años	1.325,84	240,01	90,69	1.656,54	26.504,64
De 20 a 22 años	1.325,84	277,23	93,88	1.696,95	27.151,20
De 22 a 24 años	1.325,84	314,62	96,98	1.737,44	27.799,04
Mas de 24 años	1.325,84	351,89	100,11	1.777,84	28.445,44

NIVEL B AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES					
COBRADOR (ANTERIORMENTE CAT. 14 A 31-12-2006)					
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.325,84	-	-	1.325,84	21.213,44
De 2 a 4 años	1.325,84	7,69	-	1.333,53	21.336,48
De 4 a 6 años	1.325,84	21,40	15,77	1.363,01	21.808,16
De 6 a 8 años	1.325,84	52,48	16,41	1.394,73	22.315,68
De 8 a 10 años	1.325,84	83,55	17,22	1.426,61	22.825,76
De 10 a 12 años	1.325,84	114,59	18,03	1.458,46	23.335,36
De 12 a 14 años	1.325,84	145,67	18,75	1.490,26	23.844,16
De 14 a 16 años	1.325,84	176,63	19,56	1.522,03	24.352,48
De 16 a 18 años	1.325,84	207,74	20,37	1.553,95	24.863,20
De 18 a 20 años	1.325,84	240,01	24,32	1.590,17	25.442,72
De 20 a 22 años	1.325,84	277,23	25,29	1.628,36	26.053,76
De 22 a 24 años	1.325,84	314,62	26,15	1.666,61	26.665,76
Mas de 24 años	1.325,84	351,89	27,10	1.704,83	27.277,28

NIVEL A AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES					
GUIA 2ª, GUARDA, VIGILANTE, PORT 2ª, ORDZA 2ª, TELEF. (ANTERIORMENTE CAT. 19 A 31-12-2006)					
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.316,45	-	-	1.316,45	21.063,20
De 2 a 4 años	1.316,45	7,33	-	1.323,78	21.180,48
De 4 a 6 años	1.316,45	14,49	-	1.330,94	21.295,04
De 6 a 8 años	1.316,45	21,76	5,06	1.343,27	21.492,32
De 8 a 10 años	1.316,45	49,34	7,28	1.373,07	21.969,12
De 10 a 12 años	1.316,45	78,62	7,55	1.402,62	22.441,92
De 12 a 14 años	1.316,45	107,93	7,96	1.432,34	22.917,44
De 14 a 16 años	1.316,45	137,19	8,40	1.462,04	23.392,64
De 16 a 18 años	1.316,45	166,46	8,67	1.491,58	23.865,28
De 18 a 20 años	1.316,45	195,76	9,02	1.521,23	24.339,68
De 20 a 22 años	1.316,45	224,98	9,42	1.550,85	24.813,60
De 22 a 24 años	1.316,45	255,76	11,75	1.583,96	25.343,36
Mas de 24 años	1.316,45	290,92	12,15	1.619,52	25.912,32

SALARIO NIVELES AÑO 2024
INCREMENTO FIJO CONSOLIDABLE
SALARIOS 2023 + 3%

ARTÍCULOS DE CONTENIDO ECONÓMICO		
Nº ART.		IMPORTE
Art. 27	PREMIOS POR TITULACIÓN	
	Título Superior	48,37
	Título Medio	27,25
	Título Inferior	17,28
Art. 28	AYUDA A LA FORMACIÓN	
	Ayuda al a Formación	387,14
Art. 30	QUEBRANTO MONEDA	
	Quebranto moneda	48,37

Nº ART.		IMPORTE
Art. 31	DIETAS	
	Dieta Entera	40,62
	Dieta Media	27,03
	Dieta Faena Vendimia	17,29
	Dieta Kilómetro	0,38
Art. 32	KILOMETRAJE	
	Kilometraje	0,38
Art. 33	PLUS DISTANCIA	0,31
Art. 41	TURNOS DE TRABAJO	
	Plus de Turno	20,44
Art. 48	TEMPORADA VENDIMIA	
	Dieta Viñas	17,29
	Dieta Faena Vendimia	8,13
Art. 53	CRÉDITOS DE VIVIENDAS	
	Crédito de vivienda	8.284,06
Art.54	SEGURO DE VIDA	
	Incapacidad Permanente	16.244,41
	Accidente de trabajo	32.485,18
	Accidente de circulación	48.730,80
Art. 55	AYUDA A DISCAPACITADOS	
	Ayuda a discapacitados	126,20

SALARIO NIVELES AÑO 2025
SALARIOS 2024 + 3%

NIVEL A AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.342,18	-	1.342,18	21.474,88
De 2 a 4 años	1.342,18	7,35	1.349,53	21.592,48
De 4 a 6 años	1.342,18	14,42	1.356,60	21.705,60
De 6 a 8 años	1.342,18	21,59	1.363,77	21.820,32
De 8 a 10 años	1.342,18	29,59	1.371,77	21.948,32
De 10 a 12 años	1.342,18	58,30	1.400,48	22.407,68
De 12 a 14 años	1.342,18	87,16	1.429,34	22.869,44
De 14 a 16 años	1.342,18	116,00	1.458,18	23.330,88
De 16 a 18 años	1.342,18	144,74	1.486,92	23.790,72
De 18 a 20 años	1.342,18	173,57	1.515,75	24.252,00
De 20 a 22 años	1.342,18	202,27	1.544,45	24.711,20
De 22 a 24 años	1.342,18	231,02	1.573,20	25.171,20
Mas de 24 años	1.342,18	259,88	1.602,06	25.632,96

NIVEL A AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.355,94	-	1.355,94	21.695,04
De 2 a 4 años	1.355,94	7,55	1.363,49	21.815,84
De 4 a 6 años	1.355,94	14,92	1.370,86	21.933,76
De 6 a 8 años	1.355,94	22,41	1.378,35	22.053,60
De 8 a 10 años	1.355,94	50,82	1.406,76	22.508,16
De 10 a 12 años	1.355,94	80,98	1.436,92	22.990,72
De 12 a 14 años	1.355,94	111,17	1.467,11	23.473,76
De 14 a 16 años	1.355,94	141,31	1.497,25	23.956,00
De 16 a 18 años	1.355,94	171,45	1.527,39	24.438,24
De 18 a 20 años	1.355,94	201,63	1.557,57	24.921,12
De 20 a 22 años	1.355,94	231,73	1.587,67	25.402,72
De 22 a 24 años	1.355,94	263,43	1.619,37	25.909,92
Mas de 24 años	1.355,94	299,65	1.655,59	26.489,44

NIVEL B AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.377,85	-	1.377,85	22.045,60
De 2 a 4 años	1.377,85	34,68	1.412,53	22.600,48
De 4 a 6 años	1.377,85	69,46	1.447,31	23.156,96
De 6 a 8 años	1.377,85	104,23	1.482,08	23.713,28
De 8 a 10 años	1.377,85	138,95	1.516,80	24.268,80
De 10 a 12 años	1.377,85	173,67	1.551,52	24.824,32
De 12 a 14 años	1.377,85	208,51	1.586,36	25.381,76
De 14 a 16 años	1.377,85	245,21	1.623,06	25.968,96
De 16 a 18 años	1.377,85	286,92	1.664,77	26.636,32

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 18 a 20 años	1.377,85	328,56	1.706,41	27.302,56
De 20 a 22 años	1.377,85	370,35	1.748,20	27.971,20
De 22 a 24 años	1.377,85	412,02	1.789,87	28.637,92
Mas de 24 años	1.377,85	453,65	1.831,50	29.304,00
NIVEL B AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.365,62	-	1.365,62	21.849,92
De 2 a 4 años	1.365,62	7,92	1.373,54	21.976,64
De 4 a 6 años	1.365,62	22,04	1.387,66	22.202,56
De 6 a 8 años	1.365,62	54,05	1.419,67	22.714,72
De 8 a 10 años	1.365,62	86,05	1.451,67	23.226,72
De 10 a 12 años	1.365,62	118,03	1.483,65	23.738,40
De 12 a 14 años	1.365,62	150,04	1.515,66	24.250,56
De 14 a 16 años	1.365,62	181,93	1.547,55	24.760,80
De 16 a 18 años	1.365,62	213,97	1.579,59	25.273,44
De 18 a 20 años	1.365,62	247,21	1.612,83	25.805,28
De 20 a 22 años	1.365,62	285,55	1.651,17	26.418,72
De 22 a 24 años	1.365,62	324,06	1.689,68	27.034,88
Mas de 24 años	1.365,62	362,45	1.728,07	27.649,12
NIVEL C AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.450,56	-	1.450,56	23.208,96
De 2 a 4 años	1.450,56	38,21	1.488,77	23.820,32
De 4 a 6 años	1.450,56	76,42	1.526,98	24.431,68
De 6 a 8 años	1.450,56	114,69	1.565,25	25.044,00
De 8 a 10 años	1.450,56	152,75	1.603,31	25.652,96
De 10 a 12 años	1.450,56	196,34	1.646,90	26.350,40
De 12 a 14 años	1.450,56	242,19	1.692,75	27.084,00
De 14 a 16 años	1.450,56	288,00	1.738,56	27.816,96
De 16 a 18 años	1.450,56	333,82	1.784,38	28.550,08
De 18 a 20 años	1.450,56	379,68	1.830,24	29.283,84
De 20 a 22 años	1.450,56	425,45	1.876,01	30.016,16
De 22 a 24 años	1.450,56	471,32	1.921,88	30.750,08
Mas de 24 años	1.450,56	517,16	1.967,72	31.483,52
NIVEL C AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.384,09	-	1.384,09	22.145,44
De 2 a 4 años	1.384,09	34,94	1.419,03	22.704,48
De 4 a 6 años	1.384,09	69,95	1.454,04	23.264,64
De 6 a 8 años	1.384,09	104,90	1.488,99	23.823,84
De 8 a 10 años	1.384,09	139,95	1.524,04	24.384,64
De 10 a 12 años	1.384,09	174,94	1.559,03	24.944,48
De 12 a 14 años	1.384,09	209,86	1.593,95	25.503,20
De 14 a 16 años	1.384,09	248,32	1.632,41	26.118,56
De 16 a 18 años	1.384,09	290,27	1.674,36	26.789,76
De 18 a 20 años	1.384,09	332,23	1.716,32	27.461,12
De 20 a 22 años	1.384,09	374,19	1.758,28	28.132,48
De 22 a 24 años	1.384,09	416,20	1.800,29	28.804,64
Mas de 24 años	1.384,09	458,15	1.842,24	29.475,84
NIVEL D AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.554,12	-	1.554,12	24.865,92
De 2 a 4 años	1.554,12	43,19	1.597,31	25.556,96
De 4 a 6 años	1.554,12	90,15	1.644,27	26.308,32
De 6 a 8 años	1.554,12	141,98	1.696,10	27.137,60
De 8 a 10 años	1.554,12	193,55	1.747,67	27.962,72
De 10 a 12 años	1.554,12	245,32	1.799,44	28.791,04
De 12 a 14 años	1.554,12	297,06	1.851,18	29.618,88
De 14 a 16 años	1.554,12	348,77	1.902,89	30.446,24
De 16 a 18 años	1.554,12	400,49	1.954,61	31.273,76
De 18 a 20 años	1.554,12	452,28	2.006,40	32.102,40
De 20 a 22 años	1.554,12	503,87	2.057,99	32.927,84
De 22 a 24 años	1.554,12	555,70	2.109,82	33.757,12
Mas de 24 años	1.554,12	607,39	2.161,51	34.584,16
NIVEL F AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	2.161,33	-	2.161,33	34.581,28
De 2 a 4 años	2.161,33	81,19	2.242,52	35.880,32
De 4 a 6 años	2.161,33	162,30	2.323,63	37.178,08
De 6 a 8 años	2.161,33	243,52	2.404,85	38.477,60
De 8 a 10 años	2.161,33	324,61	2.485,94	39.775,04
De 10 a 12 años	2.161,33	405,83	2.567,16	41.074,56
De 12 a 14 años	2.161,33	487,00	2.648,33	42.373,28
De 14 a 16 años	2.161,33	568,07	2.729,40	43.670,40
De 16 a 18 años	2.161,33	649,28	2.810,61	44.969,76
De 18 a 20 años	2.161,33	730,47	2.891,80	46.268,80
De 20 a 22 años	2.161,33	811,58	2.972,91	47.566,56
De 22 a 24 años	2.161,33	892,72	3.054,05	48.864,80
Mas de 24 años	2.161,33	973,95	3.135,28	50.164,48
NIVEL F AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	2.161,33	-	2.161,33	34.581,28
De 2 a 4 años	2.161,33	81,19	2.242,52	35.880,32
De 4 a 6 años	2.161,33	162,30	2.323,63	37.178,08

NIVEL D AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.477,46	-	1.477,46	23.639,36
De 2 a 4 años	1.477,46	39,32	1.516,78	24.268,48
De 4 a 6 años	1.477,46	78,72	1.556,18	24.898,88
De 6 a 8 años	1.477,46	118,14	1.595,60	25.529,60
De 8 a 10 años	1.477,46	161,31	1.638,77	26.220,32
De 10 a 12 años	1.477,46	208,48	1.685,94	26.975,04
De 12 a 14 años	1.477,46	255,77	1.733,23	27.731,68
De 14 a 16 años	1.477,46	302,95	1.780,41	28.486,56
De 16 a 18 años	1.477,46	350,31	1.827,77	29.244,32
De 18 a 20 años	1.477,46	397,55	1.875,01	30.000,16
De 20 a 22 años	1.477,46	444,87	1.922,33	30.757,28
De 22 a 24 años	1.477,46	492,21	1.969,67	31.514,72
Mas de 24 años	1.477,46	539,38	2.016,84	32.269,44
NIVEL E AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	2.063,82	-	2.063,82	33.021,12
De 2 a 4 años	2.063,82	76,62	2.140,44	34.247,04
De 4 a 6 años	2.063,82	153,17	2.216,99	35.471,84
De 6 a 8 años	2.063,82	229,71	2.293,53	36.696,48
De 8 a 10 años	2.063,82	306,22	2.370,04	37.920,64
De 10 a 12 años	2.063,82	382,88	2.446,70	39.147,20
De 12 a 14 años	2.063,82	459,33	2.523,15	40.370,40
De 14 a 16 años	2.063,82	535,84	2.599,66	41.594,56
De 16 a 18 años	2.063,82	612,41	2.676,23	42.819,68
De 18 a 20 años	2.063,82	689,06	2.752,88	44.046,08
De 20 a 22 años	2.063,82	765,53	2.829,35	45.269,60
De 22 a 24 años	2.063,82	842,11	2.905,93	46.494,88
Mas de 24 años	2.063,82	918,58	2.982,40	47.718,40
NIVEL E AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.554,12	-	1.554,12	24.865,92
De 2 a 4 años	1.554,12	43,19	1.597,31	25.556,96
De 4 a 6 años	1.554,12	90,15	1.644,27	26.308,32
De 6 a 8 años	1.554,12	141,98	1.696,10	27.137,60
De 8 a 10 años	1.554,12	193,55	1.747,67	27.962,72
De 10 a 12 años	1.554,12	245,32	1.799,44	28.791,04
De 12 a 14 años	1.554,12	297,06	1.851,18	29.618,88
De 14 a 16 años	1.554,12	348,77	1.902,89	30.446,24
De 16 a 18 años	1.554,12	400,49	1.954,61	31.273,76
De 18 a 20 años	1.554,12	452,28	2.006,40	32.102,40
De 20 a 22 años	1.554,12	503,87	2.057,99	32.927,84
De 22 a 24 años	1.554,12	555,70	2.109,82	33.757,12
Mas de 24 años	1.554,12	607,39	2.161,51	34.584,16
NIVEL F AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	2.161,33	-	2.161,33	34.581,28
De 2 a 4 años	2.161,33	81,19	2.242,52	35.880,32
De 4 a 6 años	2.161,33	162,30	2.323,63	37.178,08
De 6 a 8 años	2.161,33	243,52	2.404,85	38.477,60
De 8 a 10 años	2.161,33	324,61	2.485,94	39.775,04
De 10 a 12 años	2.161,33	405,83	2.567,16	41.074,56
De 12 a 14 años	2.161,33	487,00	2.648,33	42.373,28
De 14 a 16 años	2.161,33	568,07	2.729,40	43.670,40
De 16 a 18 años	2.161,33	649,28	2.810,61	44.969,76
De 18 a 20 años	2.161,33	730,47	2.891,80	46.268,80
De 20 a 22 años	2.161,33	811,58	2.972,91	47.566,56
De 22 a 24 años	2.161,33	892,72	3.054,05	48.864,80
Mas de 24 años	2.161,33	973,95	3.135,28	50.164,48
NIVEL F AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	2.161,33	-	2.161,33	34.581,28
De 2 a 4 años	2.161,33	81,19	2.242,52	35.880,32
De 4 a 6 años	2.161,33	162,30	2.323,63	37.178,08

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 6 a 8 años	2.161,33	243,52	2.404,85	38.477,60
De 8 a 10 años	2.161,33	324,63	2.485,96	39.775,36
De 10 a 12 años	2.161,33	405,83	2.567,16	41.074,56
De 12 a 14 años	2.161,33	487,00	2.648,33	42.373,28
De 14 a 16 años	2.161,33	568,07	2.729,40	43.670,40
De 16 a 18 años	2.161,33	649,28	2.810,61	44.969,76
De 18 a 20 años	2.161,33	730,47	2.891,80	46.268,80
De 20 a 22 años	2.161,33	811,58	2.972,91	47.566,56
De 22 a 24 años	2.161,33	892,72	3.054,05	48.864,80
Mas de 24 años	2.161,33	973,95	3.135,28	50.164,48

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

NIVEL D AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA					
TECNICO TITULO INFERIOR O MEDIO (ANTERIORMENTE CAT. 03 A 31-12-2006)					
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.554,12	-	150,43	1.704,55	27.272,80
De 2 a 4 años	1.554,12	43,19	167,75	1.765,06	28.240,96
De 4 a 6 años	1.554,12	90,15	180,94	1.825,21	29.203,36
De 6 a 8 años	1.554,12	141,98	189,17	1.885,27	30.164,32
De 8 a 10 años	1.554,12	193,55	197,46	1.945,13	31.122,08
De 10 a 12 años	1.554,12	245,32	205,67	2.005,11	32.081,76
De 12 a 14 años	1.554,12	297,06	213,93	2.065,11	33.041,76
De 14 a 16 años	1.554,12	348,77	222,02	2.124,91	33.998,56
De 16 a 18 años	1.554,12	400,49	230,31	2.184,92	34.958,72
De 18 a 20 años	1.554,12	452,28	238,55	2.244,95	35.919,20
De 20 a 22 años	1.554,12	503,87	246,77	2.304,76	36.876,16
De 22 a 24 años	1.554,12	555,70	254,96	2.364,78	37.836,48
Mas de 24 años	1.554,12	607,39	263,23	2.424,74	38.795,84
NIVEL C AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES					
OFICIAL 1º TONELERO (ANTERIORMENTE CAT. 09 A 31-12-2006)					
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.365,62	-	13,45	1.379,07	22.065,12
De 2 a 4 años	1.365,62	7,92	38,12	1.411,66	22.586,56
De 4 a 6 años	1.365,62	22,04	59,75	1.447,41	23.158,56
De 6 a 8 años	1.365,62	54,05	62,33	1.482,00	23.712,00
De 8 a 10 años	1.365,62	86,05	65,11	1.516,78	24.268,48
De 10 a 12 años	1.365,62	118,03	67,89	1.551,54	24.824,64
De 12 a 14 años	1.365,62	150,04	70,53	1.586,19	25.379,04
De 14 a 16 años	1.365,62	181,93	74,69	1.622,24	25.955,84
De 16 a 18 años	1.365,62	213,97	84,71	1.664,30	26.628,80
De 18 a 20 años	1.365,62	247,21	93,41	1.706,24	27.299,84
De 20 a 22 años	1.365,62	285,55	96,70	1.747,87	27.965,92
De 22 a 24 años	1.365,62	324,06	99,89	1.789,57	28.633,12
Mas de 24 años	1.365,62	362,45	103,11	1.831,18	29.298,88
NIVEL B AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES					
COBRADOR (ANTERIORMENTE CAT. 14 A 31-12-2006)					
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.365,62	-	-	1.365,62	21.849,92
De 2 a 4 años	1.365,62	7,92	-	1.373,54	21.976,64
De 4 a 6 años	1.365,62	22,04	16,24	1.403,90	22.462,40
De 6 a 8 años	1.365,62	54,05	16,90	1.436,57	22.985,12
De 8 a 10 años	1.365,62	86,06	17,74	1.469,42	23.510,72
De 10 a 12 años	1.365,62	118,03	18,57	1.502,22	24.035,52
De 12 a 14 años	1.365,62	150,04	19,31	1.534,97	24.559,52
De 14 a 16 años	1.365,62	181,93	20,15	1.567,70	25.083,20
De 16 a 18 años	1.365,62	213,97	20,98	1.600,57	25.609,12
De 18 a 20 años	1.365,62	247,21	25,05	1.637,88	26.206,08
De 20 a 22 años	1.365,62	285,55	26,05	1.677,22	26.835,52
De 22 a 24 años	1.365,62	324,06	26,93	1.716,61	27.465,76
Mas de 24 años	1.365,62	362,45	27,91	1.755,98	28.095,68

NIVEL A AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES					
GUIA 2ª, GUARDA, VIGILANTE, PORT 2ª, ORDZA 2ª, TELEF. (ANTERIORMENTE CAT. 19 A 31-12-2006)					
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.355,94	-	-	1.355,94	21.695,04
De 2 a 4 años	1.355,94	7,55	-	1.363,49	21.815,84
De 4 a 6 años	1.355,94	14,92	-	1.370,86	21.933,76
De 6 a 8 años	1.355,94	22,41	5,21	1.383,56	22.136,96
De 8 a 10 años	1.355,94	50,82	7,50	1.414,26	22.628,16
De 10 a 12 años	1.355,94	80,98	7,78	1.444,70	23.115,20
De 12 a 14 años	1.355,94	111,17	8,20	1.475,31	23.604,96
De 14 a 16 años	1.355,94	141,31	8,65	1.505,90	24.094,40
De 16 a 18 años	1.355,94	171,45	8,93	1.536,32	24.581,12
De 18 a 20 años	1.355,94	201,63	9,29	1.566,86	25.069,76
De 20 a 22 años	1.355,94	231,73	9,70	1.597,37	25.557,92
De 22 a 24 años	1.355,94	263,43	12,10	1.631,47	26.103,52
Mas de 24 años	1.355,94	299,65	12,51	1.668,10	26.689,60

SALARIO NIVELES AÑO 2025
INCREMENTO FIJO CONSOLIDABLE
SALARIOS 2024 + 3%

ARTÍCULOS DE CONTENIDO ECONÓMICO		
Nº ART.		IMPORTE
Art. 27	PREMIOS POR TITULACIÓN	
	Título Superior	49,82
	Título Medio	28,07
	Título Inferior	17,80
Art. 28	AYUDA A LA FORMACIÓN	
	Ayuda al a Formación	398,75
Art. 30	QUEBRANTO MONEDA	
	Quebranto moneda	49,82
Art. 31	DIETAS	
	Dieta Entera	41,84
	Dieta Media	27,84
	Dieta Faena Vendimia	17,81
	Dieta Kilómetro	0,39
Art. 32	KILOMETRAJE	
	Kilometraje	0,39
Art.33	PLUS DISTANCIA	0,32
Art. 41	TURNOS DE TRABAJO	
	Plus de Turno	21,05
Art. 48	TEMPORADA VENDIMIA	
	Dieta Viñas	17,81
	Dieta Faena Vendimia	8,37
Art. 53	CRÉDITOS DE VIVIENDAS	
	Crédito de vivienda	8.532,58
Art.54	SEGURO DE VIDA	
	Incapacidad Permanente	16.731,74
	Accidente de trabajo	33.459,74
	Accidente de circulación	50.192,72
Art. 55	AYUDA A DISCAPACITADOS	
	Ayuda a discapacitados	129,99

Disposición Adicional Tercera
Las empresas se comprometen a abonar los atrasos correspondientes al año 2024 y primer cuatrimestre del 2025 en la nómina del mes de mayo de 2025.
Firmas. **Nº 88.983**

ADMINISTRACION LOCAL**AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA
DECRETO**

Expte 4750/2024
Resolución con número y fecha establecidos al margen.
Procedimiento: Plan Tesorería
DOÑA INMACULADA SANCHEZZARA. ALCALDESA-PRESIDENTA
DEL AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA.

HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

Visto la providencia de alcaldía de fecha de 4 de abril de 2024, informe de la Jefa de la unidad de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz de fecha 26 de noviembre de 2024, y el informe de la Sra. Tesorera Municipal de fecha 25 de abril de 2025, y sobre el expediente de depuración de saldos de derechos reconocidos correspondientes a los ejercicios 1996 a 2010, por importe total de 1.190.868,31 euros, HE RESUELTO:

Vista la propuesta de resolución PR/2025/2145 de 12 de mayo de 2025.

RESOLUCIÓN

PRIMERO.- Aprobar inicialmente el expediente de depuración de saldos de derechos reconocidos correspondientes a deudas tributarias y otros Ingresos de Derecho Público Local, referidos a los ejercicios 1996 a 2010, por importe de 1.190.868,31 euros al no haber materializado su cobranza en el periodo establecido legalmente, que se detalla en el ANEXO I

SEGUNDO.- En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por un plazo de quince días a contar desde el siguiente de la inserción de Edictos en el Tablón Municipal y en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar reclamaciones que estimen oportunas.

TERCERO.- Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Nº 80.746

AYUNTAMIENTO DE UBRIQUE**ANUNCIO**

APROBACIÓN INICIAL DE LA ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DE LA GESTIÓN DE RESIDUOS DE DERRIBO Y DE LA CONSTRUCCIÓN DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBRIQUE.

Aprobado inicialmente por el pleno del ayuntamiento, en sesión celebrada el día 28 de mayo de 2025, la “ Ordenanza municipal reguladora de la gestión de residuos de derribo y de la construcción del Excmo. Ayuntamiento de Ubrique”, se abre un periodo 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, la Ordenanza se entenderá definitivamente aprobada.

Ubrique, 29 de mayo de 2025. El concejal Delegado de Urbanismo, Francisco de Asís Gil Ramírez. Firmado.

Nº 88.491

AYUNTAMIENTO ARCOS DE LA FRONTERA**ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA**

D. Miguel Rodríguez Rodríguez, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Arcos anuncia que la Junta de Gobierno Local de fecha 26 de mayo de 2025 adoptó el Acuerdo de aprobar las bases para la cobertura de 1 plaza vacante de JS INFRAESTRUCTURAS DPTO OBRAS mediante concurso de méritos abierto a funcionarios de carrera de la Administración Local de este Excmo. Ayuntamiento: **BASES ESPECIFICAS PARA LA PROVISION DE PUESTO MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS DE LA PLAZA VACANTE DE JS INFRAESTRUCTURAS DPTO OBRAS EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA FRONTERA.**

PRIMERA.- Objeto de la convocatoria

Es objeto de la presente convocatoria la provisión, mediante concurso de méritos abierto a funcionarios de carrera de la Administración Local de este Excmo. Ayuntamiento, del puesto de trabajo denominado JS INFRAESTRUCTURAS DPTO OBRAS, de naturaleza funcional encaadrada dentro de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A2, dotada con las retribuciones básicas correspondientes, con el nivel 26 de complemento de destino, y demás retribuciones complementarias legalmente establecidas.

Funciones del puesto de trabajo objeto de la convocatoria serán las dispuestas en la ficha de funciones de la RPT.

SEGUNDA.- Condiciones o requisitos de los/as aspirantes.

Para tomar parte en las pruebas selectivas de esta convocatoria será necesario:

-Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto para el acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

-Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

-Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

-No haber sido separado/a, mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido/a a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los términos al acceso al empleo público.

-No hallarse incurso/a en causa de incapacidad de las contenidas en la legislación vigente.

-Estar en posesión del título de Arquitecto Técnico, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes.

-Poseer la condición de funcionario de carrera con plaza en propiedad perteneciente a la Escala Administración Especial, Subescala Técnica de la Administración Local y encontrarse adscrito a un puesto de trabajo acorde con dicha clasificación con una antigüedad mínima de 2 años (art. 41.2 del RD 364/1995).

-Todos estos requisitos deberán cumplirse el último día del plazo de presentación de solicitudes.

TERCERA.- Igualdad de condiciones.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

CUARTA.- Sistema de selección.

El sistema de selección basado en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, será el Concurso de Méritos de conformidad con la normativa vigente sobre la Función Pública Local y, en particular, según lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local.

QUINTA.- Presentación de solicitudes

En las solicitudes para tomar parte en el concurso que deberán estar debidamente cumplimentadas, los/as aspirantes manifestarán que reúnen todas y cada una de las condiciones y requisitos exigidos en la Base Segunda, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes, y que aceptan en todos sus extremos las presentes bases. Las instancias irán dirigidas al Sr. Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento, debiendo presentarse en el Registro General de Entrada o en la forma que determina el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, utilizándose preferentemente la instancia modelo que se facilitará en el mismo Ayuntamiento o en la página web dentro del plazo de 10 días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

A la solicitud le acompañarán los documentos acreditativos de los méritos que se aleguen y que hayan de servir de base para la aplicación del baremo de méritos de este concurso.

SEXTA.- Admisión de aspirantes.

1.- Terminado el plazo de presentación de solicitudes, y si alguna de ellas adolece de algún defecto, se requerirá al interesado para que en el plazo de diez días naturales proceda a su subsanación, con el apercibimiento de que en caso contrario se archivará su instancia sin más trámite.

Serán subsanables los errores de hecho, señalados en el artículo 66 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, como son los datos personales del/a interesado/a, lugar señalado a efectos de notificaciones, fecha, firma u órgano al que se dirige.

No será subsanable, por afectar al contenido esencial de la propia solicitud del sistema selectivo, al plazo de caducidad o a la carencia de actuaciones esenciales: - No hacer constar que se reúnen todos y cada uno de los requisitos de capacidad exigidos en las bases.

- Presentar la solicitud de forma extemporánea, ya sea antes o después del plazo correspondiente.

Seguidamente la Presidencia de la Corporación aprobará, en el plazo máximo de un mes, lista provisional de admitidos y excluidos, que se hará pública en el tablón de Edictos de la Corporación, concediéndose un plazo de diez días naturales a efectos de reclamaciones, que serán resueltas, en su caso, por resolución de la Presidencia en la que se apruebe la lista definitiva, que igualmente será publicada en la forma indicada. En caso de no presentarse reclamaciones en el referido plazo, la lista de admitidos y excluidos se entenderá aprobada definitivamente.

La publicación de dicha Resolución será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

2.- Contra la Resolución aprobatoria de la lista definitiva podrán los/as interesados/as interponer recurso Contencioso-Administrativo, en los términos de la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (art.46), previo, en su caso, el recurso potestativo de reposición previsto en el artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Base Séptima.- Comisión de valoración.

La Comisión de valoración de los méritos de los aspirantes del concurso que se convoca estará constituida conforme establece el artículo 60 del RD 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del empleado público.

La designación de los miembros de la Comisión de valoración incluirá la de los respectivos suplentes. Los vocales y sus suplentes deberán poseer la titulación o especialización igual o superior a la exigida para el acceso al puesto de trabajo que se convoca.

Los nombramientos de los miembros de la Comisión de valoración se publicarán en la forma indicada para la lista de admitidos.

La Comisión de valoración no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros titulares o suplentes.

Las actuaciones de la Comisión de valoración pueden ser impugnadas mediante recurso de alzada ante la Alcaldía-Presidentencia, en el plazo de un mes a contar desde que estas se hicieran públicas, de acuerdo con el artículo 121 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Para la resolución del recurso de alzada, la Alcaldía-Presidentencia solicitará un informe a la Comisión de Valoración que, en su caso, se volverá a constituir a tales efectos. El informe vinculará al órgano que ha de resolver el recurso, incluso cuando presente la alteración de la propuesta de nombramiento.

Los/as miembros de la Comisión de Valoración deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la autoridad convocante, y los/as aspirantes podrán recusarlos/

as, cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

OCTAVA.- Desarrollo del concurso

La Comisión de valoración se constituirá y hará la oportuna selección de entre los aspirantes admitidos, con arreglo al baremo de méritos que se señala en la base siguiente y de acuerdo con la documentación presentada al efecto por los interesados, no pudiendo aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas un número superior de aspirantes al de plazas convocadas.

El resultado de la evaluación y adjudicación provisional se reflejará en una relación comprensiva de la totalidad del personal aspirante, ordenada de mayor a menor puntuación total.

NOVENA.- Baremo de méritos (máximo 50 puntos)

En el concurso se tendrán en cuenta los méritos específicos descritos en el siguiente baremo:

- A) Antigüedad: 1 punto por año de servicio en el Ayuntamiento (máximo 20 puntos)
B) Formación (máximo 30 puntos)

Los méritos alegados por los concursantes serán acreditados documentalmente mediante las pertinentes certificaciones, justificantes o cualquier otro medio de prueba, bien mediante entrega del original o de la fotocopia compulsada del documento, sin perjuicio que, a los efectos indicados, puedan recabarse de los interesados las aclaraciones o, en su caso, la documentación adicional que se estime necesaria.

- Cursos de hasta 29 horas 0,10 puntos
- Cursos de más de 30 a 99 horas 0,20 puntos
- Cursos de más de 100 horas 0,40 puntos

La calificación final del concurso será el resultado de la suma de las puntuaciones otorgadas a cada mérito considerado.

DECIMA.- Propuesta de nombramiento

Terminada la calificación de los aspirantes, la Comisión de Valoración publicará la relación de puntuaciones obtenida por cada uno de ellos, en el tablón de edictos de la Corporación; y formulará propuesta a favor del aspirante que haya obtenido la mayor puntuación, que elevará a la Presidencia de la Corporación, para que formule la correspondiente propuesta de nombramiento.

UNDECIMA.- Presentación de documentos

El aspirante propuesto presentará en el Negociado de Personal, dentro de los treinta días hábiles siguiente a la publicación de la propuesta, los documentos acreditativos de las condiciones para tomar parte del concurso, que se exigen en la base segunda

Quienes tuvieran la condición de funcionario público, estarán exentos de justificar documentalmente las condiciones ya demostradas para obtener su anterior nombramiento, d acreditando su condición y cuantas circunstancias consten en sus hojas de servicios.

Además, deberá presentar declaración jurada de no haber sido separado, mediante expediente disciplinario del servicio del Estado o de la Administración Local, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

Y declaración jurada de no hallarse incurso en ninguna de las causas de incapacidad y de incompatibilidad a que se refiere la Ley de incompatibilidades de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas.

Si dentro del plazo indicado, y salvo caso de fuerza mayor, el aspirante propuesto no presentara su documentación o no reuniera los requisitos exigidos, no podrá ser nombrado y quedará anulada su propuesta, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiere podido incurrir por falsedad en la instancia solicitando tomar parte en el concurso, en este caso la Presidencia de la Corporación, formulará propuesta a favor del aspirante que le siga en puntuación.

DUODECIMA.- Nombramiento y toma de posesión

Una vez aprobada la propuesta de nombramiento por el órgano competente, el nombrado deberá de tomar posesión en el plazo de tres días hábiles, si no implica cambio de residencia del funcionario, o de un mes, si comporta cambio de residencia.

DECIMOTERCERA.- Publicidad.

Las presentes Bases junto con la convocatoria se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia.

DECIMOCUARTA.- Recursos

La presente convocatoria y los actos derivados de la misma, que agotan la vía administrativa, podrán ser impugnados, por los interesados, en vía contencioso-administrativa ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, salvo que previamente se opte por interponer recurso de reposición o, en su caso, de alzada.

DECIMOQUINTA.- Incidencias

La Comisión de Valoración queda facultada para resolver las dudas o incidencias que se susciten, así como para dictar las resoluciones que se consideren oportunas para la buena marcha del concurso de referencia, en todo lo no previsto en estas bases.

DECIMOSEXTA.- Legislación aplicable.

Para lo no previsto en las presentes Bases regirá lo que establecen los preceptos siguientes:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Los preceptos básicos del Texto Refundido de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, y de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública.
- 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.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

SOLICITUD DE ADMISIÓN PARA LA PROVISION DE PUESTO MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS DE LA PLAZA VACANTE DE JS INFRAESTRUCTURAS DPTO OBRAS EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA FRONTERA.

DATOS DEL/A ASPIRANTE:

D.N.I.		
Apellidos:	Nombre:	
Domicilio:		
C.P.:	Provincia:	Localidad:
Tfno.:	mail:	

DOCUMENTACIÓN QUE HA DE ADJUNTARSE A LA INSTANCIA:

- Original o Fotocopia compulsada del DNI o documento de renovación.
- Original o Fotocopia compulsada del título exigido en las bases reguladoras.
- Hoja de Autobaremación
- Documentación acreditativa de los méritos referidos en la hoja de autobaremación.
- Vida laboral
- Otros: _____

El/La abajo firmante solicita ser admitido/a en las pruebas selectivas a que se refiere la presente instancia y DECLARA que son ciertos los datos consignados en ella, y que reúne las condiciones exigidas para el ingreso en la función pública y las especialmente señaladas en las bases de la convocatoria, comprometiéndose a probar documentalmente cuantos datos se especifican en ellas

....., a..... de..... de 20

FIRMA:

PROTECCIÓN DE DATOS

De acuerdo con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (GDPR) y la Ley Orgánica de Protección de Datos en España y sus normas de desarrollo, le informamos que los datos personales que Ud. decida incluir en este formulario, así como los que pueda proporcionar en el futuro serán incluidos en un fichero automatizado del que es titular el AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA FRONTERA y sólo serán utilizados para gestionar la bolsa de empleo. En todo caso, los interesados podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión y demás reconocidos en la ley, remitiendo su solicitud por escrito a la dirección de correo electrónico lopd@arcosdelafrontera.es o mediante envío postal a la dirección Avda. Duque de Arcos s/n Edif. Emprendedores (11630 Arcos de la Frontera) Cádiz. En caso de solicitudes de derechos, el responsable del tratamiento llevará a cabo las averiguaciones oportunas y necesarias para cotejar y asegurar su identidad. En caso de que sienta vulnerados sus derechos en lo concerniente al uso de sus datos personales, puede presentar una reclamación ante la Autoridad de Control en materia de Protección de Datos competente (Agencia Española de Protección de Datos), a través de su sitio web: www.aepd.es. Puede solicitar más información sobre el tratamiento de sus datos personales, al correo electrónico arriba mencionado.

ILMO. ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA FRONTERA

HOJA AUTOBAREMACION PARA LA PROVISION DE PUESTO MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS DE LA PLAZA VACANTE DE JS INFRAESTRUCTURAS DPTO OBRAS EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA FRONTERA.

DATOS DEL/DE LA SOLICITANTE	
PRIMER APELLIDO:	SEGUNDO APELLIDO:
NOMBRE:	DNI/PASAPORTE:

A. MERITOS A VALORAR: EXPERIENCIA LABORAL	(Máximo: 20 pts)
· Antigüedad: 1 punto por año de servicio en el Ayuntamiento	
ADMINISTRACION PUBLICA	Plaza/Puesto
Grupo	Meses
Puntuación	
PUNTUACIÓN APARTADO A):	

B. MÉRITOS A VALORAR/FORMACIÓN:	(Máximo: 30 pts.)
Cursos relacionados con el puesto de trabajo a desempeñar.	
Cursos de hasta 29 horas	0,10 puntos
Cursos de más de 30 a 99 horas	0,20 puntos
Cursos de más de 100 horas	0,40 puntos

DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD/FORMACION	N.º DE HORAS CERTIFICADAS	PUNTUACION
PUNTUACIÓN APARTADO B):		
TOTAL PUNTUACIÓN AUTOBAREMO (A+B): (Máximo: 50 pts.)		

Podrá entregarse hoja adicional relativa a los méritos profesionales y formativos si fuese necesario.

FDO: APELLIDOS NOMBRE: _____

Autorizo al Excmo. Ayuntamiento de Arcos de la Frontera a la consulta o a recabar documentos que el interesado haya presentado con anterioridad al procedimiento. Sin perjuicio de solicitar aquellos documentos que pudieran generar confusión o no pudieran ser valorados correctamente.

AYUNTAMIENTO DE BORNOS

EDICTO

En virtud del Decreto de Alcaldía nº 356/2025, de 28 de mayo, se ha resuelto:

- PRIMERO: Aprobar el siguiente padrón:
- * PADRÓN MUNICIPAL "TOLDOS Y ESTRUCTURAS 2025".
- Importe Total: 6.703,51 €.
- Total recibos: 38.

SEGUNDO: Disponer la exposición pública del citado Padrón por un plazo de VEINTE DÍAS, contados a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia mediante Edicto de esta Corporación.

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento de la normativa legal vigente.

En Bornos a 30 de mayo de 2025. EL ALCALDE, Hugo Palomares Beltrán.

Firmado.

Nº 88.539

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE

ANUNCIO

Una vez finalizado el Proceso Selectivo para cubrir en propiedad tres plazas de Técnico Medio de Gestión vacantes en la plantilla de funcionarios del Ayuntamiento de San Roque, mediante el sistema oposición por turno libre, por Decreto de Alcaldía número 2025-0941, de fecha 21/02/2025 se ha efectuado el nombramiento de:

*****	DNI n.º 75.949.246-A
*****	DNI n.º 75.745.790-M
*****	DNI n.º 32.047.588-D

Características de la plaza:

GRUPO	A
SUBGRUPO	A2
ESCALA	ADMINISTRACIÓN GENERAL
SUBESCALA	TÉCNICA
CATEGORÍA	TÉCNICO MEDIO SIN JEFATURA
N.º DE VACANTES	3

Lo que se hace público a los efectos del artículo 62.b) del Real Decreto Legislativo, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

30/05/2025. La secretaria general, Ana Núñez de Cossío. Firmado.

Nº 88.560

AYUNTAMIENTO DE OLVERA

ANUNCIO

Producida la vacante de Juez de Paz Titular en el municipio de Olvera y para dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 101 y ss. de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículos 4 y 5 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, por medio de la presente se concede un plazo de 15 días hábiles para que todos los interesados/as que cumplan con los requisitos establecidos formulen su solicitud ante este Ayuntamiento, haciendo constar que el expediente completo se encuentra en las dependencias de la Secretaría, donde podrá ser examinado. A la solicitud deberá acompañarse la siguiente documentación:

- 1.- Datos personales completos, en concreto, deberá especificarse el NIF, profesión u oficio al que se dedique en la actualidad (o jubilado), y domicilio.
- 2.- Certificado de nacimiento.
- 3.- Certificado de antecedentes penales.
- 4.- Certificado médico de no padecer enfermedad que le incapacite para el ejercicio de cargo de Juez de Paz.
- 5.- Declaración jurada de no estar incurso en causas de incompatibilidad o incapacidad.
- 6.- Aceptación expresa de dicho cargo, respecto de un posible nombramiento.

El presente anuncio se publicará en el Tablón de Anuncios de la Corporación, el Boletín Oficial de la Provincia, Juzgado Decano y Juzgado de Paz de la localidad. 29/05/2025. LA ALCALDESA. Fdo.: Remedios Palma Zambrana.

Nº 88.600

AYUNTAMIENTO DE BORNOS

EDICTO

En virtud del Decreto de Alcaldía nº 369/2025, de 29 de mayo, se ha resuelto:

- PRIMERO: Aprobar el siguiente padrón:
- * PADRÓN MUNICIPAL "QUIOSCOS EN LA VÍA PÚBLICA".
- Importe Total: 55,33 €.
- Total recibos: 1.

SEGUNDO: Disponer la exposición pública del citado Padrón por un plazo de VEINTE DÍAS, contados a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia mediante Edicto de esta Corporación.

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento de la normativa legal vigente.

En Bornos a 30 de mayo de 2025. EL ALCALDE, Hugo Palomares Beltrán.

Firmado.

Nº 88.609

AYUNTAMIENTO DE SAN MARTIN DEL TESORILLO

ANUNCIO

Mediante Resolución de Alcaldía nº 2025-0366 de 30 de Abril de 2025, se aprobaron las bases reguladora y convocatoria de subvenciones a asociaciones sin fines de lucro, en régimen de concurrencia competitiva para su desarrollo durante el año 2025, del tenor literal siguiente:

"BASES REGULADORAS PARA LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A ASOCIACIONES SIN FINES DE LUCRO, EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA DEL AYUNTAMIENTO DE SAN MARTÍN DEL TESORILLO PARA SU DESARROLLO DURANTE EL AÑO 2025.

PRIMERA. OBJETO.

Las presentes bases tienen por objeto la regulación de la convocatoria de subvenciones a Asociaciones sin fines de lucro, mediante procedimiento de concurrencia competitiva, se establece conforme a la Ordenanza Municipal reguladora de concesión de subvenciones por el Ayuntamiento, con la finalidad del cumplimiento de determinados objetivos, ejecución de proyecto específico o conductas de interés público o utilidad social, apoyando la realización de actividades que de conformidad con los estatutos de dichas entidades, desarrollen proyectos subvencionables.

SEGUNDA. BENEFICIARIOS

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones aquellas Asociaciones inscritas en el Registro de Asociaciones del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo, y que cumplan con los requisitos enumerados en la base cuarta y que no se encuentren incurso en ninguna causa de exclusión definidas en la base undécima.

El disfrute de las presentes subvenciones, obliga a los beneficiarios a aportar declaración certificada por el Secretario de la Entidad, en la que se manifieste el no disfrutar de otras subvenciones. En caso contrario se deberá detallar el importe de las ayudas recibidas para atender gastos de la misma naturaleza, dentro del proyecto de Gestión de la Asociación.

TERCERA. FINALIDAD DE LA CONVOCATORIA.

Las presentes bases tienen por finalidad convocar en régimen de concurrencia competitiva las subvenciones que se concedan en el año 2025, para actividades organizadas por las Asociaciones de San Martín del Tesorillo.

Los proyectos objeto de subvención por parte del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo, serán aquellos que tengan el propósito de fomentar actividades de interés público y social en el municipio y que tengan por finalidad:

- a) Promover y apoyar el asociacionismo en el municipio de San Martín del Tesorillo.
- b) Fomentar la realización de actividades dirigidas a la promoción de la:
 - Cultura.
 - Deportes.
 - Educación.
 - Igualdad y bienestar sociales

CUARTA. PERIODO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO SUBVENCIONABLE

El periodo de ejecución es desde el 01 de enero de 2025 hasta el 31 diciembre de 2025.

QUINTO. CUANTÍA Y CRÉDITOS PRESUPUESTARIOS A LOS QUE SE IMPUTA LA SUBVENCIÓN.

La cantidad total destinada a subvencionar actividades organizadas por las Asociaciones de este municipio será QUINCE MIL EUROS (15.000,00 €), con cargo al crédito que para este fin ha sido aprobado en los Presupuestos del ejercicio de 2025 del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo, en la partida 433.480 con denominación "Subvenciones Asociaciones Concurrencia Competitiva".

A tales efectos, la Intervención del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo, expedirá con carácter previo a la aprobación de las bases de la convocatoria, certificado de existencia de crédito adecuado y suficiente que se materializará en el documento contable Retención de Crédito por el importe previsto, con cargo a la partida presupuestaria mencionada, documento que será incorporado al expediente a los efectos acreditativos oportunos.

SEXTO. REQUISITOS.

Podrán solicitar estas subvenciones aquellas Asociaciones sin ánimo de lucro, que cumplan los siguientes requisitos:

- 1.-Estar legalmente constituidas e inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones.
- 2.- Tener capacidad de obrar y encontrarse constituidas formalmente con arreglo a su normativa específica, en cada caso.
- 3.- Las entidades deben acreditar que su objeto cumple con los fines y objetivos de las Bases de esta convocatoria.
- 4.- Encontrarse al día en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, de Seguridad Social y otros tributos locales.
- 5.- No debe haber recaído sobre las Entidades solicitantes resolución de reintegro o pérdida de la subvención por incumplimiento de las condiciones establecidas en las bases correspondientes, o bien tuviera pendiente de justificar cualquier otra aportación.
- 6.- Haber cumplido con la justificación del destino de la subvención concedida en el ejercicio anterior. A tal efecto, se solicitará informe de la Intervención de Fondos.
- 7.- No haber sido condenadas por sentencia firme a la pena de pérdida de posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas.
- 8.- No haber dado lugar, por haber sido declaradas culpables, a la resolución firme de cualquier contrato celebrado con la Administración. Deberá presentar declaración al respecto.

9.- No estar excluidas, por la concurrencia de alguna de las causas previstas en el artículo 13 de la Ley 38/2013, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Deberá presentar declaración al respecto.

El incumplimiento de uno de los requisitos determinará la no admisión de la solicitud a la presente convocatoria.

SÉPTIMA. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR POR LOS SOLICITANTES.

Junto a la solicitud de subvención, formulada y dirigida al Sr. Alcalde-Presidente de la del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo en Modelo Oficial (Anexo I), acompañada de la Documentación Genérica que se detalla en la misma, la entidad solicitante deberá presentar un Proyecto por cada una de las Asociaciones que solicite, que contendrá como mínimo:

1. Proyecto detallado de actividades para el que se solicita la subvención. Descripción básica del proyecto, con información relativa al ámbito temático, número de personas por actividad, presupuesto, financiación, recursos que aporta la Entidad y fechas de realización, las actividades se enfocaran exclusivamente en el municipio.

2. Las Entidades a las que se dirige la convocatoria deberán presentar un **ÚNICO PROYECTO**, que englobe la totalidad de las actividades desarrolladas o a desarrollar para las que se solicita la subvención.

3. Certificado de la Secretaría General de inscripción en el Registro de Asociaciones del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo, o declaración autorizando a este Ayuntamiento a su comprobación.

4. Certificado del Secretario de la entidad en el que se manifieste el no disfrutar de otras subvenciones.

5. Póliza de seguro de Responsabilidad Civil y resguardo del pago del mismo, y en el caso de asociaciones deportistas póliza de seguro de accidentes y resguardo del pago del mismo, o las licencias federativas que incluyan los datos de las pólizas y/o mutualidades que cubran a los monitores y deportistas, así como el abono de las mismas.

6. Certificado actualizado de estar al corriente en las obligaciones tributarias.

7. Certificado actualizado de estar al corriente con la Seguridad Social, o de no figurar inscritos como empresarios.

8. Original o copia compulsada de los estatutos en los que se constate que la entidad solicitante es sin ánimo de lucro.

9. Declaración del Presidente o Secretaría de la Entidad de no haber sido condenadas por sentencia firme a la pena de pérdida de posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas y de no haber dado lugar, por haber sido declarados culpables, a la resolución firme de cualquier contrato celebrado con la administración.

10. Declaración responsable de que las actividades se realizaran exclusivamente en el municipio.

OCTAVO. CRITERIOS DE VALORACIÓN.

Se repartirá el total de la asignación presupuestaria para subvenciones a asociaciones por concurrencia competitiva, entre el total de solicitudes presentadas por Asociaciones inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones, y que cumplan con los requisitos de la base sexta y séptima.

Posteriormente se procederá a la valoración de los proyectos en función de las personas que participen en cada actividad.

- 100% Mas de 201 personas.

- 75 % de 101 a 200 personas

- 50 % de 51 a 100 personas

La subvención no podrá ser superior al importe total establecido en el proyecto presentado por la Asociación. El máximo subvencionable no podrá superar los 2.000,00 euros por Asociación.

NOVENA. SOLICITUD Y PLAZOS DE PRESENTACIÓN.

La Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de Racionalización del Sector Público y otras Medidas de Reforma Administrativa, dispone en su artículo 30.tres, que modifica lo establecido en el artículo 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que las administraciones concedentes comunicarán a la Base de Datos Nacional de Subvenciones el texto de la convocatoria y la información requerida por la Base de Datos, siendo la BDNS la que dará traslado al diario oficial correspondiente del extracto de la convocatoria, para su publicación”

El plazo de presentación de solicitudes, será de 10 días hábiles, y se iniciará a partir del día siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia, el Portal de Transparencia y el tablón de anuncios del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo.

Únicamente podrán solicitar esta subvención, en representación de las Asociaciones, los presidentes o persona en quien delegue específicamente para esta actuación la Junta Directiva de la Entidad.

Atendiendo a la condición de personas jurídicas de las entidades solicitantes, las solicitudes se presentarán telemáticamente acompañadas de la documentación necesaria en el Registro General de Entrada a través de la Sede Electrónica, sita en <https://sanmartindeltesorillo.sedelectronica.es/info.0>

DÉCIMA. SUBSANACIÓN DE DEFECTOS DE LAS SOLICITUDES.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes y proyectos, se emitirá informe de la Secretaría-Intervención sobre cumplimiento de los requisitos previstos en la base sexta, a los efectos de determinar si se procede su admisión o no a la presente convocatoria.

Posteriormente se les comunicará, mediante remisión de escrito a través de la sede electrónica, a aquellos Asociaciones que deban subsanar alguna deficiencia o presentar alguna documentación que haya quedado pendiente, que disponen de un plazo máximo imporrogable de 5 días y que documentación deben subsanar o presentar.

Una vez transcurrido este plazo si la entidad no subsanara las cuestiones requeridas se entenderá que ésta desiste de sus derechos y se procederá al archivo de la documentación sin trámite alguno.

Una vez finalizado este plazo de subsanación, se dictará Decreto de Alcaldía acordando la admisión e inadmisión de solicitudes, con indicación de la causa de inadmisión, en su caso.

UNDÉCIMA. EXCLUSIONES.

En ningún caso podrán obtener la condición de beneficiario de las subvenciones reguladas en estas bases las entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

1) Aquellas entidades sobre las que hubiera recaído resolución de reintegro o pérdida de la subvención por incumplimiento de las condiciones establecidas en la convocatoria correspondiente, o bien tuviera pendiente de justificar cualquier otra aportación.

2) Haber sido condenadas mediante sentencia firme a la pena de pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas.

3) Haber dado lugar, por causa de la que hubiese sido declarados culpables, a la resolución firme de cualquier contrato celebrado con la Administración.

4) En general todas las previstas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de Noviembre, General de Subvenciones.

5) Las que carezcan de capacidad de obrar y no se encuentren constituidas formalmente con arreglo a su normativa específica, en cada caso.

6) Las entidades que no acrediten que su objeto cumple con los fines y objetivos de las Bases de esta convocatoria.

7) Las entidades que no se encuentren al día en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, de Seguridad Social y otros tributos locales.

8) Las Entidades que no hayan cumplido con la justificación del destino de la subvención concedida en el ejercicio anterior. A tal efecto, se solicitará informe de la Intervención de Fondos.

9) Las entidades que tengan antecedentes en el desarrollo de algún tipo de actividad que hubiera interferido negativamente en el funcionamiento de las instalaciones y servicios ofertados por el Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo.

10) Aquellos proyectos que contengan actividades no desarrolladas en el municipio.

DUODÉCIMA. RESOLUCIÓN, Y PAGO DE LAS SUBVENCIONES.

Aprobada la admisión e inadmisión, en su caso, de las solicitudes e indicadas, las causas de inadmisión, los proyectos admitidos serán examinados y valorados por una Comisión de Seguimiento para los programas subvencionados, que estará constituida por un presidente, dos vocales, asistidos por la Secretaria General, resultando la siguiente constitución:

Presidente:

El Concejal-Delegado de Subvenciones del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo

Vocales:

1. Funcionario/a Municipal.

2. Funcionario/a Municipal.

Secretario:

3. El Secretario-Interventor de la Corporación Municipal o persona en quién delegue.

Esta Comisión elevará una propuesta de la cuantía de las subvenciones consecuentes de las mismas.

El acuerdo de este órgano, será notificado a las entidades adjudicatarias, así como a las entidades cuya solicitud haya sido denegada, de forma motivada.

Ante estos acuerdos, cabe impugnación mediante recurso de reposición en el plazo de un mes ante el mismo órgano que lo dictó.

La concesión de las subvenciones se entiende condicionada a las normas contenidas en la regulación vigente y por tanto:

- Su otorgamiento tiene carácter eventual y voluntario.

- Podrá ser revocada o reducida por las causas aquí recogidas.

- No excederá en ningún caso del coste del proyecto

- No será exigible aumento de la subvención, siendo solo posible su revisión a la baja para su reajuste a la realidad.

La resolución de la subvención servirá como documento de pago de la subvención, que se abonarán, en un solo pago, mediante transferencia bancaria, a la cuenta asignada por la entidad beneficiaria de la subvención. Este pago tendrá carácter de pago anticipado en virtud de lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 34 de la Ley General de Subvenciones y los beneficiarios quedan exonerados de la constitución de garantías en virtud de lo contemplado en la letra D, del artículo 42.2 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

No se abonará ninguna subvención si la/s perceptora/s tuvieran pendiente de justificar, vencido el plazo concedido, alguna otra subvención.

DECIMOTERCERA. OBLIGACIONES DEL BENEFICIARIO.

Además de otras obligaciones establecidas en estas bases, y de las demás que se establecen en la Ley General de Subvenciones (LGS) con carácter general, son obligaciones específicas del beneficiario:

- Acreditar los requisitos exigidos en las presentes bases, en la forma prevista por las mismas y someterse expresamente a sus disposiciones y a la interpretación que de las mismas haga el órgano instructor.

- Facilitar cuanta información le sea requerida por el Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo y por cualquier órgano de fiscalización y control en ejercicio de sus respectivas competencias.

- La Asociación está obligado a colocar publicidad del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo en todos los eventos que organice.

- Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.

- Justificar ante el órgano concedente o la Entidad colaboradora, en su caso, el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.

- Someterse a las actuaciones de comprobación, a efectuar por el órgano concedente o la Entidad colaboradora, en su caso, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.

- Comunicar al órgano concedente o a la Entidad colaboradora la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas.

Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

- Acreditar, con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución, que se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, en todo caso, se podrá acreditar al Ayuntamiento a obtener dichos datos.

- Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados, en los términos exigidos por la Legislación mercantil y registral, aplicable al beneficiario en cada caso, así como cuantos estados contables y registros específicos sean exigidos por las bases reguladoras de las subvenciones, con la finalidad de garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control.

- Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.

- Dar la adecuada publicidad de carácter público de la financiación de programas, actividades, inversiones o actuaciones de cualquier tipo que sean objeto de subvención, en los términos reglamentariamente establecidos.

- Si se estuviera en curso de alguna de las causas de reintegro, se deberá proceder al reintegro de la cuantía recibida.

- Justificar el destino de la subvención, en los plazos marcados.

- Cumplir con los procedimientos establecidos por el Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo.

- En general todas las previstas en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

DECIMOCUARTA. CONTROL Y SEGUIMIENTO.

Por otro lado, la entidad adjudicataria estará obligada a entregar cualquier documentación que se le solicite, y adoptar la actitud necesaria para facilitar el trabajo de inspección y supervisión del personal del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo.

DECIMOQUINTA. DOCUMENTACIÓN Y PLAZOS DE JUSTIFICACIONES.

La documentación justificativa de la subvención concedida, deberá presentarse antes del 31 de marzo de 2026.

Deberá presentarse la siguiente documentación:

- Cuenta justificativa donde se recojan todos los gastos e ingresos realizados en el desarrollo del proyecto.

- Facturas originales o fotocopias compulsadas de las facturas justificativas del gasto o copias compulsadas.

- Justificantes del pago de las facturas aportadas.

- Declaración acreditativa de que se ha cumplido la finalidad para la que se concedió la subvención.

- Acreditación del cumplimiento de los participantes de la actividad.

- Certificados acreditativos de que el beneficiario se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

Las entidades podrán justificar el importe de la subvención recibida atendiendo únicamente a los gastos que consten relacionados en el Proyecto presentado.

Se entenderán incluidos los siguientes:

- Arbitrajes, gastos de desplazamientos, manutención y/o alojamientos para participar en competiciones oficiales, pago-compensación por gastos en dietas y kilometrajes monitores y otros recursos humanos, pago por tasas federativas (inscripciones, licencias, y otros gastos federativos), arrendamiento de instalaciones y adquisición de uniformidades, material necesarios para el desarrollo de las actividades, y cualesquiera otros necesarios para el desarrollo de las actividades objeto de la subvención.

- El material fungible siempre que quede acreditado en el proyecto la justificación o necesidades del adquirir el mismo, y/o la imposibilidad de desarrollar dichas actividades sin dicho equipamiento.

- Los gastos de personal que se acreditarán mediante contratación (contrato, TC1 y TC2) o bien mediante prestación de servicios por parte de una empresa externa (factura).

- Avituallamiento sólido o líquido, necesidad de que dentro del proyecto queden perfectamente justificados con el fin perseguido. Como ejemplo, entrega de agua y fruta en el desarrollo de una carrera popular o ruta ciclista, desayuno saludable en una actividad con fines de salud y mejora de la calidad de vida, etc.

- Gastos de servicios, suministros, etc., necesarios para la realización de las actividades.

Los gastos abonados mediante tarjeta de crédito extendida a nombre de la entidad correspondiente, se justificarán adjuntando a la factura, el ticket y el extracto bancario en el que figure la cantidad cargada.

Queda excluida, salvo autorización expresa, la posibilidad de justificación de la subvención concedida con gastos ocasionados por: multas, billetes emitidos y no utilizados, alquiler de vehículos de turismo para uso particular, gastos extras de hotel, tributos, alcohol, tabaco ni drogas.

La documentación se presentará, debido a la condición de personas jurídicas de las entidades, telemáticamente en el Registro General de Entrada a través de la Sede Electrónica.

La Comisión de Seguimiento comprobará que se ha realizado las actividades conforme a los proyectos presentados. Aquellos proyectos que tras recibir la subvención no haya cumplido con el número de participantes propuestos, sean penalizados en el ejercicio siguiente.

DECIMOSEXTO. REVOCACIÓN Y REINTEGRO.

Se procederá al reintegro de las cantidades percibidas en concepto de subvención y a la exigencia de interés de demora desde el momento del pago, cuando concurren algunas de las siguientes causas:

1. Incumplimiento de algún apartado de estas bases.

2. Incumplimiento de la obligación de justificar el empleo dado a los fondos concedidos, en la forma y plazo que se establecen en las presentes bases.

3. Haber incurrido en falsedad en cualquiera de los documentos presentados.

4. Incumplimiento de la finalidad para la cual fue concedida la subvención.

5. La negativa u obstrucción a las actuaciones de control establecidas en las presentes Bases.

6. Incumplimiento de cualquier condición impuesta por el Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo a los beneficiarios con motivo de la concesión de la subvención.

7. Obstrucción a cualquier actividad del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo.

8. Incumplimiento total o parcial del objetivo, de la actividad, del proyecto o la no adopción del comportamiento que fundamentan la concesión de la subvención.

9. Incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión contenidas en el apartado 4 del artículo 18 de la citada Ley 38/2003.

10. Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero previstas en los artículos 14 y 15 de la Ley 38/2003, así como el incumplimiento de las obligaciones contables, registrales o de conservación de documentos cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o Entes Públicos o Privados, Nacionales, de la Unión Europea o de Organismos Internacionales.

11. Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a las Entidades colaboradoras y beneficiarios, así como de los compromisos por estos asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, siempre que afecten o se refieran al modo en que se han de conseguir los objetivos, realizar la actividad, ejecutar el proyecto o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.

12. Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a las Entidades colaboradoras y beneficiarios, así como de los compromisos por estos asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, distintos de los anteriores, cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o Entes Públicos o Privados, Nacionales, de la Unión Europea o de Organismos Internacionales.

13. La adopción, en virtud de lo establecido en los artículos 87 a 89 del Tratado de la Unión Europea, de una decisión de la cual se derive una necesidad de reintegro.

A tal efecto, se instruirá expediente de reintegro en el que se concederá al interesado un plazo de quince días para que pueda comparecer en el expediente, tomar audiencia y vista del mismo, proponer pruebas y realizar las alegaciones que tenga por conveniente.

Concluidas estas actuaciones y emitidos los informes oportunos, se dictará la resolución que corresponda por el órgano competente respecto al reintegro total o parcial de la subvención, que será el mismo que en su día la concedió. Como consecuencia de ello, el órgano competente podrá acordar no admitir a trámite cualquier otra solicitud de subvención durante el plazo de un año y en todo caso mientras tenga pendiente de justificar cualquier otra subvención del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo.

DECIMOSEPTIMO. INFRACCIONES Y SANCIONES.

Respecto a las infracciones y sanciones se estará a lo dispuesto en los artículos 9, 10 y 11 de la Ordenanza en vigor reguladora de concesión de subvenciones por el Ayuntamiento.

DECIMOCTAVO. ENTRADA EN VIGOR.

Las presentes bases entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

30 de mayo de 2025. Fdo.: JESUS FERNANDEZ REY. Alcalde.

ANEXO I SOLICITUD

D. _____, representante legal de la Asociación _____.

Nacido el ____ de _____ de _____, con DNI _____

Con domicilio en _____

Localidad: _____ Provincia: _____

C. Postal _____ Tfno: _____ Fax: _____

E-mail: _____

PRESENTA LA DOCUMENTACIÓN QUE SE SEÑALA

___ Estatutos de la Asociación

___ Tarjeta Fiscal.

___ Certificado de inscripción en el el Registro de Asociaciones del Ayuntamiento de

Martín del Tesorillo o declaración autorizando a este Ayuntamiento a su comprobación.

___ Certificado de cuenta bancaria de la Entidad.

___ Certificado de estar al corriente de las obligaciones fiscales y con la seguridad social.

___ Seguro Obligatorio de Responsabilidad Civil y de accidentes o licencias federativas.

___ Declaración certificada por el Secretario de Entidad, en la que se manifieste el no disfrutar de otras subvenciones, o en caso de deberá detallar el importe de las ayudas recibidas para atender gastos de la misma naturaleza.

___ Certificado de no haber sido condenadas por sentencia firme a la pena de pérdida de posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas.

___ Proyecto

SOLICITA

Le sea concedida una ayuda económica de _____ €, para la Asociación de acuerdo con las Bases Reguladoras del Procedimiento para la concesión de subvenciones a Asociaciones sin fines de lucro, en regimen de concurrencia competitiva

DECLARA

Que acepta las bases reguladoras de la convocatoria y se compromete a su cumplimiento.

En San Martín del Tesorillo a ____ de _____ de 2025

Fdo.: _____ "

Nº 88.637

AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA

ANUNCIO

Con fecha 28 de mayo de 2025, el Sr. alcalde ha dictado Decreto cuya parte resolutive se inserta en este Boletín a los efectos legales previstos en el artículo 44.2 del Real Decreto 2.568/1.986, de 28 de noviembre:

1º Iniciar expediente 5/2025 de baja de oficio por Inscripción Indevida de D. JOSÉ ANTONIO SÁNCHEZ ASTORGA con DNI ***4815** en la forma establecida en el artº 72 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales.

2º Dar audiencia a D. JOSÉ ANTONIO SÁNCHEZ ASTORGA por plazo de 10 días hábiles para que comunique el municipio o país en el que vive habitualmente y su conformidad expresa a que este Ayuntamiento tramite la baja de oficio del domicilio en el que consta en Medina Sidonia, y manifieste por escrito lo que tenga por conveniente.

3º Informar a los interesados que el plazo máximo y normativamente establecido para la resolución y notificación del procedimiento es de 3 meses, así como el efecto desestimatorio en silencio administrativo, sin perjuicio del deber de esta Administración de resolver el expediente conforme a derecho proceda.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Medina Sidonia a 28 de mayo de 2025. El alcalde-presidente. Fdo.: José Manuel Ruiz Alvarado.

Nº 88.775

AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA ANUNCIO

Con fecha 28 de mayo de 2025, el Sr. alcalde ha dictado Decreto cuya parte resolutive se inserta en este Boletín a los efectos legales previstos en el artículo 44.2 del Real Decreto 2.568/1.986, de 28 de noviembre:

1º Iniciar expediente 6/2025 de baja de oficio por Inscripción Indevida de D. RAFAEL DELGADO JIMÉNEZ con DNI ***2729** en la forma establecida en el artº 72 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales.

2º Dar audiencia a D. RAFAEL DELGADO JIMÉNEZ por plazo de 10 días hábiles para que comunique el municipio o país en el que vive habitualmente y su conformidad expresa a que este Ayuntamiento tramite la baja de oficio del domicilio en el que consta en Medina Sidonia, y manifieste por escrito lo que tenga por conveniente.

3º Informar a los interesados que el plazo máximo y normativamente establecido para la resolución y notificación del procedimiento es de 3 meses, así como el efecto desestimatorio en silencio administrativo, sin perjuicio del deber de esta Administración de resolver el expediente conforme a derecho proceda.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Medina Sidonia a 28 de mayo de 2025. El alcalde-presidente. Fdo.: José Manuel Ruiz Alvarado.

Nº 88.796

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE

EXTRACTO DE LA RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA Nº 2853 DE FECHA 30 DE MAYO DE 2025 POR LA QUE SE APRUEBA LA CONVOCATORIA DE AYUDAS ECONÓMICAS AL ESTUDIO DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE PARA EL CURSO ESCOLAR 2025/2026

BDNS(Identif.):836481

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/836481>)

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.hacienda.gob.es/bdnstrans/index>):

CONVOCATORIA DE AYUDAS ECONÓMICAS AL ESTUDIO DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE PARA EL CURSO ESCOLAR 2025 / 2026

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Ilustre Ayuntamiento de San Roque, consciente de la insuficiencia de medios económicos de muchas familias de este municipio para hacer frente a los gastos derivados de la adquisición de libros de texto, material didáctico, material escolar y/o equipamiento tecnológico instaura 5 líneas de ayudas dirigidas a:

- Alumnado de segundo ciclo de educación infantil de los centros docentes sostenidos con fondos públicos del Término Municipal de San Roque
- Alumnado de educación primaria de los centros docentes sostenidos con fondos públicos del Término Municipal de San Roque
- Alumnado de Educación Secundaria Obligatoria de los centros docentes sostenidos con fondos públicos del Término Municipal de San Roque
- Alumnado de Estudios post-obligatorio no universitario: Bachillerato, Formación Profesional Básica, Ciclos Formativos de Grado Medio y de Grado Superior, en cualquiera de sus modalidades (oferta completa o parcial diferenciada), así como las enseñanzas artísticas y deportivas de régimen especial, siempre que se cursen en centros docentes sostenidos con fondos públicos en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Alumnado de estudios post-obligatorio: Grados universitarios de alguna Universidad pública de Andalucía.

Art. 1. Objeto de la convocatoria.

Es objeto de esta convocatoria conceder, en régimen de concurrencia competitiva, ayudas para la compra de libros de texto, material didáctico, material escolar y/o equipamiento tecnológico para el curso 2025/2026.

Art. 2. Naturaleza jurídica y régimen aplicable.

Las ayudas que se concedan tendrán carácter de subvención, por lo que se regirán por estas bases, por las bases de Ejecución del Presupuesto del Ayuntamiento, por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Art. 3. Crédito presupuestario.

El importe total máximo destinado a la financiación de estas 5 ayudas asciende a 119.920,36 euros, con cargo a la partida número 326.00.481.01 del presupuesto general del Ayuntamiento para el ejercicio 2025.

Art. 4. Requisitos generales para todas las líneas de ayuda.

- Estar empadronados en San Roque, con una antigüedad mínima de 6 meses, tanto la madre, el padre, o tutor/a como el alumnado matriculado.
- La matrícula para el curso escolar 2025/ 2026, deberá de haberse realizado en un centro docente del municipio de San Roque, sostenido con fondos públicos, sólo en el caso del Alumnado de Estudios pos-obligatorio no universitario: FP básica, Bachillerato, Ciclos formativos de grado medio y Ciclos formativos de grado superior y Estudios de Grados Universitarios, podrán solicitar la ayuda, si están matriculados en algún centro docente sostenido con fondos públicos de Andalucía.
- No superar la unidad familiar en el ejercicio 2024 los siguientes umbrales económicos:

N.º de miembros	Límite Umbral económico
Familias de 1 miembro	22.000 €
Familias de 2 miembros (monoparentales)	27.000 €
Familias de 3 miembros	32.000 €
Familias de 4 miembros	37.000 €
Familias de 5 miembros	42.000 €
Familias de 6 miembros	47.000 €
Familias de 7 miembros	52.000 €
Familias de 8 miembros	57.000 €
A partir del 8º miembro, por cada nuevo miembro computable se añadirán	2.500 €

Total de ingresos = suma de los ingresos aportados por los miembros computables de la unidad familiar que obtengan ingresos.

En el caso del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo derivado de discapacidad o de alta capacidad intelectual, este umbral será incrementado en 5.000 €.

d) Estar al corriente del pago de los impuestos municipales con el Ayuntamiento por parte de todos los miembros de la unidad familiar computables y empadronados en el domicilio (art. 5.1). Este requisito deberá cumplirse en el momento de la presentación de la solicitud, y en todo caso, dentro del plazo establecido para la presentación de la solicitud.

Art. 5. Ejercicio fiscal y renta familiar.

La renta familiar a efectos de beca se obtendrá por agregación de las rentas del ejercicio 2024, de cada uno de los miembros computables de la familia, que obtenga ingresos de cualquier naturaleza, calculadas según se indica en los párrafos siguientes y de conformidad con la normativa reguladora de Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas (Ley 35/2006, de 28 de noviembre, de Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas y su Reglamento de desarrollo, aprobado por R.D. 439/2007, de 30 de marzo). A estos efectos se tendrán en cuenta los datos facilitados por la AEAT sobre la situación fiscal de los miembros computables a fecha de 31 de diciembre de 2024.

Para el cálculo de la renta y el patrimonio familiar, a efectos de beca serían miembros computables los siguientes:

- La madre y el padre: En caso de divorcio o separación legal de los padres, no se contará como miembro de la unidad familiar aquel que no viva con el solicitante de la beca. Sin embargo, sí se tendrá en cuenta, como miembro de la familia y posible sustentador principal, al nuevo cónyuge o pareja del padre o madre con quien conviva el solicitante. Sus ingresos y patrimonio se sumarán al cálculo de la renta familiar. Si existe custodia compartida, se considerarán miembros de la unidad familiar tanto la madre como el padre del alumno o alumna, además de los hijos e hijas comunes.
- El tutor o persona encarga de la guarda y protección de menor, en su caso.
- Los hermanos solteros menores de 25 años o los de mayor edad cuando se trate de personas con discapacidad, y que convivan en el domicilio familiar.
- En el caso de que el solicitante sea independiente, se considerarán miembros computables su cónyuge (o persona unida por análoga relación) y sus hijos/as.

En los supuestos, en los que quien solicita la beca o ayuda sea menor en situación de acogimiento, será de aplicación a la familia de acogida, los párrafos anteriores.

Art. 6. Cuantía, concesión y pago de las ayudas.

6.1 La cuantía individual de cada línea de ayuda será como máximo las siguientes:

- Línea de ayuda Educación Infantil = 120€
- Línea de ayuda Educación primaria= 120€
- Línea de ayuda Educación Secundaria Obligatoria= 120€
- Línea de ayuda Estudios pos-obligatorio no universitarios: Bachillerato, FPB, CFGM y CFGS = 250€
- Línea de ayuda Grados Universitarios = 300 €

6.2. La concesión se efectuará en régimen de concurrencia competitiva. Las ayudas se adjudicarán atendiendo a los siguientes criterios de ordenación de solicitudes:

- Nivel de renta: Se adjudicarán en orden inverso a la renta de la unidad familiar, según los umbrales establecidos (art.4, apartado c).
- Expediente académico: Se adjudicará en orden proporcional a la nota media del expediente académico del curso anterior. Este criterio se aplicará a la línea de ayuda dirigidas al alumnado de estudios pos-obligatorio no universitarios: FP básica, bachillerato, CFGM y CFGS y a la línea de Estudios de Grados Universitarios.
- Antigüedad de empadronamiento: Orden proporcional al tiempo de empadronamiento.
- Fecha de registro de entrada: en caso de empate, éste se resolverá mediante la ordenación de las solicitudes, teniendo como referencia la fecha de registro de entrada en el Ilustre Ayuntamiento de San Roque.

6.3 El pago de las ayudas se efectuará, mediante transferencia bancaria, en la cuenta que deberá aportar la persona solicitante junto al impreso de solicitud.

Art. 7. Plazo y lugar de presentación de las solicitudes.

7.1 El plazo de presentación de las solicitudes será: 15/09/2025 al 30/09/2025

7.2. Las solicitudes se presentarán en el registro de entrada del Ilustre Ayuntamiento de San Roque o en las Alcaldías de Barrio del término municipal, donde se registrará la entrada de cada una de ellas, sin perjuicio de la posibilidad de presentarla por cualquiera de los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El modelo de solicitud, se podrá obtener en la Delegación de Educación del Ayuntamiento de San Roque, en las Alcaldías de Barrio del término municipal y en el portal de transparencia del ilustre Ayuntamiento de San Roque.

La solicitud deberá ser cumplimentada y firmada necesariamente por la madre o el padre del alumnado si es menor de edad, o, en su caso, por su tutor/a legal, en los supuestos de separación o divorcio, podrá ser firmada únicamente por quién tenga la custodia del/ de la menor.

Art.8. Documentos.

Los documentos que deben acompañar a la solicitud son:

- Modelo de solicitud
- Fotocopia del DNI/NIF/NIE de la persona solicitante.
- Fotocopia del libro de familia completo. En el caso de que los componentes de la unidad familiar, que figuran en la solicitud, no fueran los mismos que constan en la citada documentación, deberá justificarse la diferencia (sentencia de separación, divorcio, etc.)
- Documento acreditativo del número de cuenta bancaria con IBAN, cuyo titular debe ser la persona solicitante.
- Autorización para consultar el Empadronamiento de la unidad familiar, marcando casilla correspondiente en el modelo de solicitud.
- Autorización para consultar deudas de la unidad familiar, marcando casilla correspondiente en el modelo de solicitud
- Declaración de la renta del año 2024 a los efectos de determinar la renta de los miembros computables de la unidad familiar, (art. 5.1).
- Las familias con algún miembro de la unidad familiar con discapacidad igual o superior al 33 por 100 deberán aportar el certificado que lo acredite.
- Fotocopia de la vida laboral de la madre y padre o tutores del alumnado.
- FACTURA de los libros de texto, material escolar, material didáctico y/o equipamiento tecnológico por cada una de las ayudas que solicite las familias.
- Sólo para ayudas dirigidas al alumnado de FP / Bachiller / Grados Universitarios: Certificado del centro / Universidad donde el alumnado está matriculado y Certificado de la nota media del expediente académico del curso anterior (2024/2025) o del último curso realizado.

Art. 9. Comisión de valoración. La evaluación previa de las solicitudes y documentación presentada se llevará a cabo por un órgano colegiado denominado << Comisión de Valoración >>. El funcionamiento de la Comisión de Valoración y las funciones de sus integrantes se ajustará en todo momento a las previsiones contenidas sobre órganos colegiados en el Título preliminar, Capítulo II, Sección 3ª, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La composición de la comisión de valoración será la siguiente:

- Persona que ostente la alcaldía del Ilustre Ayuntamiento de San Roque o la persona en la que ésta delegue.

- Sra. Secretaria del ilustre Ayuntamiento de San Roque o la persona en la que ésta delegue.

- La Concejala-Delegada de Educación del Ilustre Ayuntamiento de San Roque.

- Dos Técnicas adscritas a la Delegación de Educación del Ayuntamiento de San Roque

9.1. La comisión de valoración, previo examen y estudio de las solicitudes, será la encargada de emitir un informe de propuesta de adjudicación provisional, el cual será elevado al Sr. Alcalde para su aprobación provisional. El decreto de adjudicación provisional será publicado en el tablón de edictos del Ayuntamiento de San Roque, indicando los beneficiarios y la cuantía, los no beneficiarios y los excluidos, indicando la causa de estos últimos. Los solicitantes tendrán un plazo de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la resolución para presentar alegaciones.

9.2. Una vez finalizado el plazo de presentación de reclamaciones, la comisión de valoración emitirá un informe acerca de las mismas, y otro relativo a la concesión definitiva de las ayudas. Dicho informe será elevado al Sr. Alcalde para su aprobación definitiva.

Art.10. Incompatibilidad de las ayudas.

Las ayudas contempladas en la presente convocatoria estarán sujetas a las siguientes incompatibilidades:

a) No podrán solicitar esta ayuda las personas que trabajen en la administración pública o en empresas públicas.

b) Las ayudas económicas contempladas en estas bases será compatibles con cualquier otro tipo de ayudas públicas destinadas para la misma finalidad. No obstante, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el apartado 21. b) de la Base 13ª de Ejecución del presente presupuesto cuando se dispone que se habrá de presentar obligatoriamente declaración responsable de no haber recibido fondos cuya suma supere el coste del gasto subvencionable, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 19.3 de la Ley General de Subvenciones.

Art. 11. Obligaciones de las personas beneficiarias. La concesión de las ayudas comporta las siguientes obligaciones:

- Cooperar con la administración municipal en cuantas actividades de inspección y verificación se lleve a cabo, en orden a asegurar el destino final de la ayuda.

- El alumnado deberá asistir regularmente al centro docente, donde se encuentra matriculado, durante todo el curso escolar.

- Las personas beneficiarias deberán encontrarse al corriente de sus obligaciones fiscales con la Hacienda Local.

Art. 12. Pago de las Ayudas.

El pago de las ayudas, se efectuará mediante transferencia bancaria en la cuenta, que deberá aportar la persona solicitante junto con el impreso de solicitud.

Art. 13. Plazo máximo para resolver. El plazo máximo de resolución y publicación será de 3 meses contados desde la fecha en la que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación.

SAN ROQUE, 29 de mayo de 2025. Fdo.: Dª ANA NÚÑEZ DE COSSÍO, SECRETARIA GENERAL DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE. **Nº 88.891**

AYUNTAMIENTO DE BORNOS

EDICTO

En virtud del Decreto de Alcaldía nº 00352/2025, de 28 de mayo, se ha resuelto:

PRIMERO: Aprobar el siguiente padrón:

*PADRÓN MUNICIPAL "TASA RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS".

- Importe Total: 254.547,46 €.

- Total recibos: 3.888.

SEGUNDO: Disponer la exposición pública del citado Padrón por un plazo de VEINTE DÍAS, contados a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia mediante Edicto de esta Corporación.

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento de la normativa legal vigente.

En Bornos a 30 de mayo de 2025. EL ALCALDE, Hugo Palomares Beltrán.

Firmado.

Nº 88.941

AYUNTAMIENTO DE TARIFA

E.L.A. DE TAHIVILLA

ANUNCIO

APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA CRÉDITO EXTRAORDINARIO FINANCIADO CON EL REMANENTE DE TESORERÍA.

La Junta Vecinal de la Entidad Local Autónoma de Tahivilla, en sesión extraordinaria celebrada el día 30 de mayo de 2025, ha aprobado, el siguiente acuerdo:

Aprobar inicialmente el expediente de modificación presupuestaria, consistente en crédito extraordinario (expediente G2025/3316, en contabilidad 05/2025).

El expediente estará de manifiesto al público en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Tarifa en la dirección web oficial: <https://sede.aytotarifa.com>, por espacio de QUINCE DÍAS, durante cuyo plazo se admitirán las reclamaciones que se presenten por las personas y entidades enumeradas en la vigente legislación municipal (art. 169 TRLRHL), caso de no presentarse reclamaciones durante el citado plazo, se considerará definitivamente aprobado, y se publicará nuevamente en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Tahivilla, a 30 de mayo de 2025. El secretario general Accidental, Francisco Javier Ochoa Caro. Firmado. El presidente, Diego España Calderón. Firmado.

Nº 88.996

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA

EDICTO

Por acuerdo de la Junta de Gobierno local, de fecha 29/05/2025, se encuentra expuesta al público en el Servicio de Rentas de este Ayuntamiento, la Matrícula del Impuesto sobre Actividades Económicas 2025, por las actividades empresariales, profesionales y artísticas, ejercidas en este término municipal, por un plazo de 15 días hábiles contados a partir de la fecha en que aparezca inserto el presente edicto en el "Boletín oficial" de la Provincia de Cádiz.

De conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 243/1995 de 17 de marzo se procede a publicar este edicto en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Cádiz, en el Diario de mayor difusión de la provincia de Cádiz, así como en la Tablón virtual de la Sede electrónica del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera.

Contra la citada matrícula se podrá interponer recurso de reposición ante el Servicio de Rentas de este Ayuntamiento previo a Reclamación Económico Administrativa ante el Tribunal Económico Administrativo Regional, en el plazo de un mes. Dichos plazos comenzarán a contarse desde el día inmediato siguiente al término del periodo de exposición pública de la matrícula.

La interposición del recurso de reposición o reclamación económico-administrativa contra los actos citados, no originará la suspensión de los actos liquidatorios subsiguientes, salvo que así lo acuerde expresamente el órgano administrativo o el Tribunal Económico-administrativo competente, de conformidad con el artículo 117 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

En Chiclana de la Frontera, a treinta de mayo de dos mil veinticinco. LA TENIENTE-ALCALDE DELEGADA DE HACIENDA, Isabel María Butrón García. Firmado. **Nº 89.422**

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