

**JUNTA DE ANDALUCIA****CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO  
SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCION DE CONFLICTOS  
LABORALES DE ANDALUCIA (SERCLA)****CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: AGENCIAS MARITIMAS CONSIGNATARIAS  
DE BUQUES S.A. (APEMAR)**

Expediente: 11/01/0116/2025

Fecha: 30/04/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: EMILIO LUÍS SAMBUCETY MARTÍN

Código 11000685011982.

VISTA la comunicación presentada en el registro telemático de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía en Cádiz,

**CONSIDERANDO**

PRIMERO.- Que con fecha 25-04-2025 tiene entrada a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, solicitud de inscripción y publicación, por el responsable del SERCLA en Cádiz, del Acuerdo de Mediación, alcanzado en el expediente C/11 /2025/253, suscrito el 15/04/2025 en el seno de este Sistema, siendo partes firmantes D<sup>a</sup>. Blanca Moreno Pascual de Pobil, en representación de la ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE ACTIVIDADES MARÍTIMAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ (APEMAR) y D. Alberto Jesús Mesa González, como representante de los trabajadores.

SEGUNDO.- Que la competencia de esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, para la inscripción del precitado acuerdo, viene determinada por el R.D. 4043 /1982, de 29 de Diciembre, por el que se acuerda el traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo a la Comunidad Autónoma de Andalucía; el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; 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. TERCERO.-Que consta en el expediente administrativo la precitada acta de acuerdo, alcanzado en procedimiento ante la Comisión de Conciliación Mediación del SERCLA y que dicho acuerdo, logrado a través de la mediación, tiene la eficacia jurídica y tramitación de convenios colectivos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83 y 90 del vigente Estatuto de los Trabajadores y acuerdo interprofesional sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA)

Por todo lo expuesto,

**RESUELVE**

ÚNICO.- Proceder a la inscripción y publicación del acuerdo de mediación en el SERCLA, alcanzado en el expediente C/11/2025/253, suscrito el 15/04/2025 en el seno de este Sistema, siendo partes firmantes D<sup>a</sup>. Blanca Moreno Pascual de Pobil, en representación de la ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE ACTIVIDADES MARÍTIMAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ (APEMAR) y D. Alberto Jesús Mesa González, como representante de los trabajadores

Cádiz, en 30 de abril de 2025. EL DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, DANIEL SANCHEZ ROMAN. Firmado.

ACTA DE FINALIZACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO PREVIO A LA VÍA JUDICIAL ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN DEL SERCLA.

En la sede virtual del SERCLA, a 15 de abril de 2025 en el Expediente número C/11/2025/253 promovido por D. Alberto Jesús Mesa González en calidad de Coordinador Comarcal del sindicato Coordinadora de Trabajadores de los Puertos Andaluces frente a la empresa ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE ACTIVIDADES MARÍTIMAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ (CIF:G11044930) se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los siguientes miembros:

Presidencia: D<sup>a</sup>. Elena Muñoz Manella

Secretario: D. Emilio L. Sambucety Martín

Vocalía: D. Maribel Casquet Martín

Vocalía: D. Silverio A. Pérez Ríos

Antecedentes:

Con fecha 4 de abril de 2025 tienen entrada en la Oficina virtual de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía (Nº Reg. Entrada: 202599904018302) escrito de inicio interponiendo el presente conflicto ante el SERCLA.

Con fecha 07/04/2025 se cursaron citaciones a las partes para celebrar sesión de mediación online, quedando constancia en el expediente la recepción de las mismas y compareciendo en el día de hoy, por medio de videoconferencia, las siguientes personas:

Por la parte promotora, D. Alberto Jesús Mesa González en calidad de Coordinador Comarcal del sindicato Coordinadora de Trabajadores de los Puertos Andaluces en virtud de poder otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Andalucía, D. Luis Enríquez Muñoz Aibar, de fecha 04/04/2024 y con el número 403 de su protocolo.

Por la Empresa ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE ACTIVIDADES MARÍTIMAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ: D<sup>a</sup>. Blanca Moreno Pascual del Pobil, en virtud de otorgamiento de poder general que consta en el registro electrónico de apoderamientos (Apodera), de fecha 09/04/2025 y con numero de Identificador apoderamiento: 592983.

Como partes interesadas D. Matías Agrafojo Martínez, secretario general de la FESMC-UGT-CADÍZ en virtud de poder otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Madrid, D. Isabel Estape Tous, de fecha 19/04/2017 y con el número 2169 de su protocolo y D<sup>a</sup>. Laura Mayo López Guerrero, en nombre y representación de FSC. CC.OO, en virtud de apoderamiento electrónico, otorgado por D. José López Bravo, para comparecer y actuar en el Sercla de fecha 14/04/2025.

Las partes se reconocen capacidad y representación suficiente para el presente acto.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación y ratificada ante la Comisión: Acuerdo sobre la tabla salarial del convenio de Agencias Marítimas de la provincia de Cádiz 2025/2026.

El presente acto comienza a las 10:00 horas finalizando a las 10:30 horas.

Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d y 6.1.c del R.D. 713/2010, de 28 de mayo.

Iniciada la sesión, conforme a las normas legales y convencionales de aplicación, las partes exponen a los miembros de la CCM sus respectivas posturas y, finalmente, tras varias intervenciones alcanzan el siguiente acuerdo:

Aprobar las tablas salariales del convenio de Agencias Marítimas Consignatarias de Buques (APEMAR), con Código 11000685011982 para el año 2025 con el incremento de IPC+0,7% según el artículo 11 del citado Convenio, que se anexan al presente acuerdo:

A la vista de los acuerdos alcanzados, se da por finalizado el procedimiento CON AVENENCIA.

El secretario de la Comisión de Mediación lee el contenido del acuerdo manifestando las partes su conformidad.

D. Alberto Jesús Mesa González D<sup>a</sup>. Blanca Moreno Pascual del Pobil,D. Matías Agrafojo Martínez D<sup>a</sup>. Laura Mayo López Guerrero,**CERTIFICACIÓN:**

D. Emilio L. Sambucety Martín, como secretario de la Comisión de Conciliación-Mediación y funcionario del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, doy fe de todo lo practicado, emitiéndose el presente acta a 15 de abril de 2025 y firmándose electrónicamente por todas las partes. Del presente acta se remitirán copias a las partes de forma electrónica.

**ANEXO IV**

TABLA SALARIAL MINIMA	3,50%
	Salario €/mes
I.- RESPONSABLES Y/O TÉCNICOS	2025
Responsables/Directores	2234,91
Jefe de sección	2234,91
Jefe de negociado	1983,15
II.- ADMINISTRATIVOS	
Oficial administrativo	1717,32
Auxiliar administrativo	1333,31
III.- SERVICIOS VARIOS	
Encargado de sección	1588,46
Oficial de primera	1503,28
Oficial de segunda	1403,01
Conductor de camión	1403,01
Manipulante	1403,01
Encargado de almacén	1403,01
Peón/Mozo de almacén	1333,31

**ANEXO V**

COMPLEMENTOS Y GRATIFICACIONES	2025
Gratificación de cajero	95,87
Complemento puesto de trabajo	95,87
Complemento de idiomas	95,87
Ayuda escolar (por hijo en un solo pago)	175,92
Automóviles	0,35
Motocicletas	0,15
Por manutención	47,67

Nº 97.559

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO  
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: AYUNTAMIENTO DE BARBATE**

Expediente: 11/01/0123/2025

Fecha: 09/06/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MIGUEL FRANCISCO MOLINA CHAMORRO

Código 11102012012025.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BARBATE 2023-2024, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios

y Acuerdos Colectivos de trabajo el 30/04/2025, 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 LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BARBATE 2023-2024 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 9 de junio de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BARBATE 2023-2024

#### ÍNDICE GENERAL

#### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

- 1.- Ámbito funcionalidad.
- 2.- Ámbito personal.
- 3.- Ámbito temporal.
- 4.- Vinculación a la totalidad.
- 5.- Principios Generales.
  - a) Principio de igualdad.
  - b) Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.
  - c) Plan de igualdad entre mujeres y hombres.
- 6.- Acoso sexual, psicológico o por razón de sexo.

#### CAPITULO II

#### ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

- 7.- Organización en el trabajo.
- 8.- Racionalización y distribución

#### CAPITULO III

#### CONTRATACIÓN

- 9.- Mesa de contratación y empleo.
- 10.- Contratación General.
- 11.- Duración del Contrato.
- 12.- Contratación Directa.
- 13.- Contratos de duración determinada.
- 14.- Contratos de formación.
- 15.- Contratos a tiempo parcial.
- 16.- Indemnización de los contratos.

#### CAPITULO IV

#### DEL PERSONAL: CLASIFICACIÓN

- 17.- Clasificación del Personal.
- 18.- Descripción de funciones.
- 19.- Grupos Profesionales.
- 20.- Categorías Profesionales.

#### CAPITULO V

#### INGRESOS, ASCENSOS, MOVILIDAD Y CESES

- 21.- Ingreso a la Corporación.
- 22.- Oferta Pública de Empleo.
- 23.- Sistema de acceso.
- 24.- Reservas con personas con Discapacidad.
- 25.- Comisión de Servicios de carácter interino.
- 26.- Periodo de Pruebas.
- 27.- Ascenso-Promoción interna.
- 28.- Traslados.
- 29.- Comunicación de traslados.
- 30.- Traslados a instancia de la Corporación
  - a.- Traslados por necesidades del servicio.
  - b.- Traslado por organización del servicio.
- 31.- Traslado a petición del interesado/a.
- 32.- Traslado por situaciones especiales.
  - a.- Traslado por realización de trabajos penosos, tóxicos, y peligrosos.
  - b.- Traslado por embarazo.
- 33.- Segunda actividad.
- 34.- Movilidad funcional.
- 35.- Trabajos de distinta categoría.

#### CAPITULO VI

#### JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

- 36.- Jornada laboral.
- 37.- Servicios Permanentes.
- 38.- Horas Extraordinarias.
- 39.- Horas Complementarias.
- 40.- Vacaciones.
- 41.- Plan de Vacaciones.
- 42.- Prohibición de compensación en metálico.
- 43.- Permisos, licencias y otras prestaciones

#### 1.- Permisos.

- 1.1. Por razón de examen.
- 1.2. Por asistencia a cursos, jornadas y seminarios.
- 1.3. Por enfermedad grave de un familiar.
- 1.4. Por fallecimiento de un familiar.
- 1.5. Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- 1.6. Asuntos particulares.
- 1.7. Traslado de domicilio.
- 1.8. Por interrupción voluntaria del embarazo.
- 1.9. Permisos de exámenes parentales y técnicos de preparación al parto.
- 1.10. Fecundación asistida.
- 1.11. Asistencia a quimioterapia, radioterapia y diálisis.

#### 2.- Licencias.

- 2.1. Matrimonio y parejas de hecho.
- 2.2. Enfermedad.
  - a.- Asistencia a consultas externas (Públicas o Privadas)
  - b.- Ausencia de enfermedad.
- 3.- Servicios a turnos.
- 44.- Permisos para la conciliación de la vida personal., familiar y laboral, y permisos por violencia de genero.

#### 1.- Conciliación de la vida personal, familiar, y laboral.

- 1.1. Permiso por parto.
- 1.2. Permiso por adopción o acogimiento.
- 1.3. Permiso de paternidad.
- 1.4. Permiso de lactancia o cuidado de hijos.
- 1.5. Flexibilidad horaria para la conciliación de la vida familiar.
- 1.6. Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- 1.7. Ausencia de trabajo.
- 1.8. Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- 2.- Permisos por violencia de genero a la mujer.

#### 45.- Licencias Extraordinarias.

- 46.- Excedencias Voluntarias.
- 47.- Excedencias por cuidado de hijos y familiares.
- 48.- Excedencias forzosas.

#### CAPITULO VII

#### RETRIBUCIONES

- 49.- Conceptos.
- 50.- Incrementos salariales.
- 51.- Sueldos.
- 52.- Trienios.
- 53.- Complemento de destino.
- 54.- Complemento específico.
- 55.- Complemento de productividad.
- 56.- Plus de Urgencias y Refuerzos.
- 57.- Prolongación de Jornada.
- 58.- Pagas extras.
  - a.- Verano y navidad.
  - b.- Abono de pagas extras.
- 59.- Premio extraordinario a la constancia.
- 60.- Dietas.

#### 61.- Anticipos reintegrables.

#### 62.- Pagos de Salarios.

#### CAPITULO VIII

#### JUBILACIÓN OBLIGATORIA Y VOLUNTARIA

- 63.- Jubilación obligatoria.
- 64.- Jubilación voluntaria.
  - A.- Jubilación especial.
  - B.- Jubilación anticipada.
  - C.- Jubilación parcial.

#### CAPITULO IX

#### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

- 65.- Garantías del Órgano de Representación.
- 66.- Secciones Sindicales.
- 67.- Delegados Sindicales.
- 68.- Tablón de anuncios.
- 69.- Cuotas Sindicales.
- 70.- Comunicación.
- 71.- Asambleas.

#### CAPITULO X

#### SEGURIDAD Y SALUD

- 72.- Comité de Seguridad y Salud.
- 73.- Elección de los miembros del Comité de Seguridad y Salud.
- 74.- Funciones y atribuciones del Comité de Seguridad y Salud.
- 75.- Obligaciones de los jefes/as, técnicos/as y mandos intermedios.
- 76.- Obligaciones y derechos del personal municipal.
- 77.- Obligaciones del Excmo. Ayuntamiento en materia de Seguridad e Higiene.
- 78.- Herramientas y Ropa de trabajo.
- 79.- Equipos de protección individual.
- 80.- Absentismo.

#### CAPITULO XI

#### FORMACIÓN CONTINUA

- 81.- Formación continua.
- 82.- Formación en Prevención de Riesgos Laborales

#### CAPITULO XII

#### PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

83.- Complementos IT.  
 84.- Requisitos para la percepción del complemento de IT.  
 85.- Movilidad Funcional por Incapacidad Laboral.  
 86.- Auxilios por defunción.  
 87.- Defensa Jurídica.  
 88.- Seguro de Responsabilidad Civil.  
 89.- Seguro de Accidentes y Vida.  
 90.- Gastos de locomoción.  
 91.- Ayudas de estudios a trabajadores.  
 92.- Ayuda de estudios a hijo de empleado/a.  
 93.- Ayudas por natalidad.  
 94.- Gafas y piezas dentales.  
 95.- Ayuda e hijos discapacitados.  
 96.- Privación de Libertad.  
 97.- Fondo Social.  
 98.- Daños por el ejercicio de la profesión.  
 99.- Permiso de conducir:  
 A.- Retirada del carnet de conducir.  
 B.- Renovación del Permiso de conducir.  
 C.- Colegiación profesional.  
 100.- Reconocimiento médico.  
 101.- Trayecto itinere.  
 102.- Mediación, Arbitraje y conciliación.

**CAPITULO XIII**  
**RÉGIMEN DISCIPLINARIO**  
 103.- Régimen Disciplinario.  
**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**  
 Asignación de órganos de representación.  
**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**  
 Incorporación del Personal fijo-discontinuo.  
**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**  
 Anexos.  
**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**  
 Consolidación de Empleo.  
**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**  
 Complemento Salarial Transitorio.  
**DISPOSICIÓN FINAL**  
 Comisión Paritaria  
**INDICE DE ANEXOS**  
 Anexo I  
 · REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD  
 Anexo II  
 · UNIFORMIDAD  
 Anexo III  
 · REGLAMENTO DEL FONDO SOCIAL  
 Anexo IV  
 · BAREMO DE PRESTACIONES DEL FONDO SOCIAL  
 Anexo V  
 · SOLICITUD DE AYUDA AL FONDO SOCIAL  
 Anexo VI  
 · HORAS EXTRAS  
 Anexo VII  
 · CATALOGO Y DEFINICIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

**CAPÍTULO PRIMERO**  
 Disposiciones generales

**Artículo 1º.- Ámbito Funcional.**  
 El presente convenio regula las condiciones económicas, laborales y sociales en todos los centros, servicios y tajos de trabajo dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Barbate (Cádiz), considerándose como tales los existentes en el momento de adopción de este Convenio y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

**Artículo 2º.- Ámbito Personal.**  
 El presente Convenio afectará a todos/as los/las empleados/as públicos en régimen laboral cualquiera que sea su modalidad de contratación. Se excluye expresamente del ámbito de aplicación del presente convenio al personal adscrito a planes y programas de empleo, así como escuela-taller.

**Artículo 3º.- Ámbito Temporal.**  
 El presente Convenio Colectivo serán de aplicación en el Excmo. Ayuntamiento de Barbate, los cuales tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024, entrando en vigor a partir del día siguiente a su aprobación en sesión plenaria. Se entenderá prorrogado el Convenio Colectivo por sucesivos periodos anuales si no mediara denuncia de alguna de las partes con una antelación, como mínimo, de un mes respecto de la fecha de terminación del periodo de vigencia normal o de la finalización de la prórroga. Igualmente, este convenio seguirá en vigor tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales hasta que se acuerde un nuevo Convenio Colectivo.

**Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad e inaplicabilidad del Convenio.**  
 1. Los acuerdos pactados en el presente Convenio constituyen un todo orgánico de carácter unitario e indivisible. Las partes quedan obligadas al cumplimiento del mismo en su totalidad. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho in dubio pro operario.  
 2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio podrá devenir ineficaz si la Comisión Paritaria estima que tal nulidad o modificación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo.  
 3. Con independencia de lo anterior, si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que obligara a adoptar determinadas medidas que afectaran a alguna de las

condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

4. El presente convenio colectivo obliga a todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del mismo texto legal, las condiciones de trabajo aquí pactadas que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, las empresas deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa que justifique un tratamiento diferenciado. Asimismo se comunicará a la Comisión Paritaria del presente convenio el inicio del periodo de consultas con 10 días de antelación.

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

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

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

Si en el seno de la Comisión Paritaria no se alcanzara acuerdo, las partes someterán la discrepancia a los procedimientos autónomos de solución de conflictos previstos en el V ASAC (Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial)).

#### Artículo 5º.- Principios Generales

La organización práctica del trabajo, que corresponde al equipo de gobierno con sujeción a estos acuerdos y a la legislación vigente, se realizará mediante la negociación entre la Corporación y la representación legal de los/as empleados/as municipales, resolviéndose en caso de disconformidad por la Autoridad competente, o mediador designado de común acuerdo entre las partes.

A fin de satisfacer de manera más ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los Servicios Públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos.

#### A.- Principio de igualdad.

La corporación se compromete a actuar siempre con respecto al principio constitucional de igualdad.

Las partes firmantes del presente Acuerdo se obligan a:

· Promover el principio de igualdad de oportunidades según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

· Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad y dignidad las funciones y puestos de trabajo públicos.

· A realizar un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas, de ordenación de la jornada laboral y de conciliación de la vida personal familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades de los/as empleados y empleadas municipales carentes de una justificación objetiva razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

· Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos que consisten en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre nuestros/as empleados/as municipales carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

#### B.- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la negociación colectiva se establecerán medidas de acción positiva para favorecer el principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

#### C.- Plan de igualdad entre hombres y mujeres.

El Ayuntamiento de Barbate se compromete a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito local con la finalidad de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, adoptando medidas que se negocien, y se acuerden con los representantes legales de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Acuerdo asumen el compromiso de elaborar, en el ámbito de la Administración municipal un Plan de Igualdad para los empleados y las empleadas municipales que constituirá el conjunto ordenado de medidas a adoptar,

después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a reforzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Plan incluirá la totalidad de la plantilla de la Administración municipal a que se refiere este Acuerdo.

Artículo 6º.- Acoso sexual, psicológico o por razón de sexo en el trabajo. Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, denigrante u ofensivo de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres o mujeres en el trabajo. Se entenderá por acoso moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica sobre otra persona en el lugar de trabajo sea esta mujer u hombre.

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Estas modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

Tanto la corporación como las secciones sindicales representativas municipales contribuirán a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la comisión correspondiente de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Estas conductas constituyen un riesgo laboral de naturaleza psicosocial, lo que implica, atendiendo a lo establecido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que los órganos representativos de la Administración Local sean los responsables de estos comportamientos discriminatorios, y por ello deben arbitrar todos los mecanismos preventivos necesarios para evitar que se produzcan y, de no conseguirlo, deben asumir, junto con la persona acosadora, las correspondientes responsabilidades.

El Ayuntamiento de Barbate, promoverá condiciones de trabajo que eviten estas actuaciones, debiendo arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con este fin se establecen medidas que se negociarán con los/as representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación desde el departamento de la mujer, empresa especialista en temas de igualdad y violencia de género o las secretarías especialistas en igualdad de las distintas secciones sindicales. Esto se desarrollará al menos con una periodicidad anual.

Los/as representantes de los/as trabajadores/as deberán contribuir a prevenir estas actitudes en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo debiendo informar a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran proporcionarlos.

No se tolerará la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se actuará de la siguiente manera:

- Se procederá a la creación de una Comisión de Igualdad encargada de la supervisión y tramitación de casos detectados constituida por el Alcalde-Presidente o en quien delegue, técnicos/as del Centro de la mujer o especialistas en tema de igualdad y un representante por cada sección sindical con representación en la Administración Local.
- Comprometiéndonos a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Dando instrucciones a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Dando tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de algún acoso descrito anteriormente, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

El protocolo de actuación estará basado en la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad tanto de los trámites como de los/as afectados/as.

Procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso. Dirigido esto al Comité de Igualdad así como a su superior/a jerárquico/a.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente de investigación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos/as los/as intervinientes y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los/as implicados/as, el cambio del puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, dando prioridad de decidir sobre el cambio a la persona afectada hasta que se adopte una resolución.

4. La intervención de todos/as los/as actuantes, incluidos/as los/as posibles testigos y los/as componentes de la Comisión de Igualdad, deberá mantener el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. Cuando se demuestre por la Comisión que los hechos no se han producido, en ningún caso se represaliará al/la denunciante. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los/as afectados/as.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la

dignidad del empleado/a municipal. Se adoptarán las medidas disciplinarias que pudieran considerarse oportunas, sin necesidad de acudir al procedimiento de esclarecimiento de los hechos.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### Organización del trabajo

#### Artículo 7º.- Organización del Trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a lo dispuesto en el presente texto y demás disposiciones vigentes, es facultad exclusiva del Excmo. Ayuntamiento, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas a los órganos de representación. Si a consecuencia de la organización del trabajo reseñada en el párrafo precedente se originaran modificaciones de las condiciones de trabajo, las mismas deberán ser comunicadas a los/as representantes de los/as empleados/as al menos con quince días de antelación a la fecha prevista para la notificación al/la empleado/a afectado/a, ello con independencia de los plazos legales que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores. Durante los periodos indicados, se articulará la correspondiente negociación con los/as representantes legales de los/as empleados/as, siempre que afecte a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo
- Horarios
- Régimen de trabajo o turnos
- Sistemas de trabajo y rendimiento
- Funciones

En el supuesto de que se trate de un cambio en el modelo jurídico de gestión de un servicio municipal, la Corporación se obliga a entregar la propuesta concreta a los órganos de representación, con una antelación mínima de 15 días, posteriormente se abrirá un periodo de consulta y debate por un nuevo periodo de 10 días, las conclusiones de las partes se incorporarán al expediente, para su toma en consideración por el órgano de la Corporación que tenga reconocidas las competencias en la materia.

#### Artículo 8º.- Racionalización y Distribución.

La racionalización, mecanización y distribución del trabajo se establecerá con los imperativos de justicia social, de forma que se dirijan al logro de la máxima calidad y perfeccionamiento en el desempeño de las tareas, favoreciendo en todo caso la formación profesional en aras de su promoción profesional y un mayor perfeccionamiento en el ejercicio de su labor que siempre debe perseguir el Ayuntamiento. Para la consecución de estos fines se creará una comisión para la mejora de la calidad de los servicios municipales, con participación de la Representación Sindical y del Equipo de Gobierno. Dicha Comisión tendrá un carácter meramente consultivo.

## CAPÍTULO TERCERO

### Contratación.

#### Artículo 9º.- Mesa de Contratación y Empleo.

Se crea una mesa de contratación y empleo formada por la Parte Social y la Corporación con una composición paritaria, la parte social estará compuesta por 3 miembros más un/a asesor/a por cada una de las Secciones Sindicales y la representación de la Corporación por las personas que la misma designe en igual número que la parte social. Esta mesa de contratación será convocada en el plazo de 4 días a instancias del Órgano de Representación o de la Corporación. El objeto de la Mesa de Contratación y Empleo es el control de todas las contrataciones que se realicen por el Ayuntamiento, elaborará los criterios generales para la selección y las bases que sirvan para la contratación y cuantas funciones le sean encomendadas en el presente Convenio.

Cada año la Corporación le presentará a la Mesa de Contratación y Empleo las necesidades en materia de personal de todos los servicios municipales. Se elaborará un reglamento de funcionamiento.

#### Artículo 10º.- La Contratación en General.

La contratación del personal laboral en el Excmo. Ayuntamiento de Barbate (Cádiz) estará sujeta al respeto de los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Para la contratación de este personal se tendrá como referencia los sistemas de selección que para el personal funcionario de su misma categoría se establezcan en la legislación vigente.

La contratación eventual se circunscribirá a las necesidades que en cada momento y según la modalidad de contratación sean exigibles. En el supuesto de que entrara en vigor un nuevo modelo de contrato de trabajo durante la vigencia de este Convenio Colectivo, las partes se comprometen a reunirse en la mesa de contratación para estudiar su aplicación en este Ayuntamiento.

Toda contratación eventual se realizará según el orden establecido en la Bolsa de Trabajo, destinándose las personas inscritas en esta Bolsa a lo estipulado en el reglamento que la regula y no para plazas permanentes.

En aquellos supuestos en que se contrate eventualmente para ocupar transitoriamente una plaza de plantilla, la situación de eventualidad se mantendrá por un periodo máximo de UN AÑO, articulándose a partir de este periodo el procedimiento correspondiente para las convocatorias pertinentes y su posterior desarrollo.

Transcurrido un año de sucesivas prórrogas de un contrato temporal para un mismo puesto de trabajo deberá reunirse la mesa de contratación para estudiar la continuidad del contrato, o en su caso la necesidad de creación de una nueva plaza.

En el proceso de Contratación o selección, no podrá ser discriminatorio/a a ningún candidato/a por razón de sexo. El candidato a debe tener la potestad para decidir si opta o no a dicha contratación y nunca será el coordinadora quien tome la decisión sin haber remitido un informe previo argumentando la incapacidad para ocupar el puesto durante los 15 días de pruebas. Se hace especial hincapié en servicios concretos como personal de vías y obras o residuos sólidos.

#### Artículo 11º.- Duración del contrato.

En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal, y se ajustarán a la normativa vigente en cada momento, con las excepciones que sobre contratación se contemplan en el presente texto articulado. Se considerarán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

Cuando el despido sea declarado por los tribunales como improcedente, el Excmo. Ayuntamiento en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre abonar la indemnización correspondiente o la readmisión del trabajador/a

en su puesto de trabajo. Todo ello de conformidad a lo establecido en el Artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el Excmo. Ayuntamiento de Barbate opte por no readmitir al trabajador/a, se compromete a abono de la indemnización en un plazo de 60 días desde la firmeza de la Sentencia

Artículo 12º.- Contratación Directa.

Como norma general la contratación del personal en el Ayuntamiento de Barbate (Cádiz) se efectuará con sujeción a las disposiciones que sobre el asunto se contienen en el presente texto articulado Reglamento de Bolsas de Trabajo.

Se adquiere el compromiso de no contratar con empresas de trabajo temporal. Queda terminantemente prohibida la cesión ilegal de trabajadores.

Artículo 13º.- Contratos de duración determinada.

Se estará a lo determinado al efecto en artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el Reglamento elaborado para la Bolsa de Trabajo, siempre que dicho reglamento tenga la aprobación suficiente por la parte social y aprobado por el órgano competente de este ayuntamiento

Artículo 14º.- Contratos de Formación.

En el supuesto que se realizase un contrato de formación, previamente será remitido para su negociación a la Mesa de Contratación. Estos contratos sólo se realizarán en aquellos casos en que la formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo así lo requiera, nunca para la realización de trabajos habituales en la Corporación.

Artículo 15º.- Contrato a tiempo parcial.

Sólo se podrá realizar este tipo de contratos en el Ayuntamiento motivados por necesidades de los servicios, acuerdos entre administraciones o programas concretos. La Mesa de Contratación previo a la formalización de los contratos deberá estar informada de los proyectos y programas a desarrollar, así como de las subvenciones y número de personas afectadas.

Artículo 16º.- Indemnización a los contratos temporales.

Todo el personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Barbate (Cádiz), con contrato de duración determinada, sea cual sea el tipo de contrato que le afecte, tendrá derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar 12 días de salario por año de servicio.

#### CAPÍTULO CUARTO

##### Del Personal: Clasificación

Artículo 17º.- Clasificación del Personal.

El personal del Ayuntamiento de Barbate (Cádiz) incluido dentro del ámbito personal del presente Convenio, se clasificará por los grupos establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, los cuales comprenden las categorías que se contienen en el Catálogo de Puestos de Trabajo hasta la aprobación definitiva de la RPT.

Artículo 18º.- Descripción de Funciones.

Las funciones a desempeñar por el personal que ostentan las categorías laborales anteriores, son las que de forma genérica, se describen en el Catálogo de Puestos de Trabajo aprobado por la Corporación en el año 2004, hasta tanto se confeccione una nueva Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 19º.- Grupos profesionales.

El sistema de clasificación profesional se establece, en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia de esta Administración, en cinco Grupos profesionales.

GRUPO I: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Doctor/a, Licenciado/a, Arquitecto/a o Ingeniero/a, o Título equivalente expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

GRUPO II: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a o título equivalente reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

GRUPO III: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

GRUPO IV: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga a la reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

GRUPO V: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Certificado de Escolaridad, terminada la E.P.O. o formación laboral equivalente o de una categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo análoga a la que se describe, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

Para los Grupos III, IV, V se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en la categoría profesional concreta de al menos tres meses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicha categoría, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva en horas de al menos 50 horas para el grupo V, 200 horas para el grupo IV ó 300 horas para el grupo III.

Artículo 20º.- Categorías profesionales.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales serán las recogidas en el Anexo VII de este Convenio Colectivo, sin perjuicio de las

propuestas que en su día pueda realizar la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo y apruebe la Comisión del Convenio, que se anejarán a este Convenio.

#### CAPÍTULO QUINTO

Ingresos, ascensos, movilidad y ceses

Artículo 21º.- Ingreso en la Corporación.

1.- El Excmo. Ayuntamiento de Barbate (Cádiz), formulará anualmente su Oferta de Empleo Público, donde hará constar las plazas que puedan ser ocupadas por el personal.

2.- Los criterios de selección y elaboración de las bases correspondientes, así como el sistema de provisión serán negociados con los/as representantes de los/as empleados/as públicos, previamente a su aprobación Corporativa, recogiendo los criterios negociados anteriormente, que formarán parte de este convenio.

3.- Asimismo, la Corporación dará cuenta a los/as representantes de los/as empleados/as públicos de las razones del número de plazas convocadas, reconversiones producidas y propuesta de amortización, a fin de que estos/as puedan aportar las sugerencias oportunas.

Artículo 22º.- Oferta Pública de Empleo.

Las plazas a incluir en la Oferta Pública de Empleo se negociarán antes de la aprobación de los Presupuestos Municipales con los órganos de representación, formando parte de los mismos, contemplando las razones de las plazas ofertadas, las reconversiones producidas y las propuestas de amortizaciones que fuesen necesarias.

Las plazas que resulten de las diferentes Ofertas Públicas de Empleo, deberán de cubrirse en el plazo de TRES años, a partir de la aprobación de la misma, adoptando la Corporación las medidas técnicas y presupuestarias necesarias para su desarrollo.

Artículo 23º.- Sistema de acceso.

El sistema general de acceso a la Corporación será el CONCURSO-OPOSICIÓN, que se regirá por los criterios negociados, excepto en aquellos puestos de trabajo que disponga lo contrario la legislación actual. El sistema de CONCURSO DE MÉRITOS y de OPOSICIÓN LIBRE, se utilizará de forma excepcional, previa negociación entre la Corporación y las Secciones Sindicales.

Artículo 24º.- Reserva para personas con discapacidad.

Del total de las plazas incluidas en cada Oferta Pública de Empleo, deberá reservarse el 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y compatibilidad con el desempeño de las tareas.

La reserva del mínimo del 7% se realizará de manera que, al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Se entenderá por personas con discapacidad las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, o norma que pudiera sustituirle.

Artículo 25º.- Comisión de Servicios de carácter interno.

Las Comisiones de Servicio se realizan cuando por parte de la Corporación exista una necesidad urgente de ocupar un puesto de trabajo, por un periodo de un año prorrogable por otro, tiempo en el que se realizarán los trámites oportunos para su provisión definitiva. Toda Comisión de Servicios deberá ser conocida por las Secciones Sindicales.

Artículo 26º.- Periodo de Prueba.

Cualquiera que fuera la modalidad de ingreso o ascenso, el personal del Ayuntamiento, tanto si es fijo como contratado/a, temporal o interino/a, quedará sujeto a un periodo de prueba, durante cuyo transcurso podrá el/la interesado/a despedirse o ser despedido/a sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización alguna. La duración máxima de este periodo de prueba para las distintas categorías profesionales será la siguiente:

- Dos meses para el personal no cualificado.
- Seis meses, para el personal técnico.
- Un mes, para contratos de duración inferior a seis meses.

Una vez superado el periodo de prueba será computable el tiempo de duración del mismo a efectos de antigüedad.

Si durante el periodo de prueba algún/a empleado/a es despedido/a, se razonará adecuadamente, dando traslado de ello a la representación legal de los/as empleados/as.

Artículo 27º.- Ascensos-Promoción interna.

Los ascensos se producirán mediante concurso o concurso-oposición, teniendo derecho a participar en primera convocatoria los/as empleados/as de las dos categorías de la misma profesión u oficio inmediatamente inferiores a la plaza vacante, y en segunda convocatoria los de cualquier otra categoría o profesión y Servicio.

Excepcionalmente, y con motivo de la reorganización de un servicio, por acuerdo conjunto del Comité y Corporación podrá ampliarse la promoción interna a las tres categorías inferiores.

El tribunal examinador estará compuesto por al menos 5 miembros, el número de miembros siempre será impar. Su composición será predominantemente técnica y la totalidad de los miembros deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en el Cuerpo o Escala de que se trate.

Artículo 28º.- Traslados.

El personal afectado por el presente Convenio, podrá ser trasladado para desempeñar los trabajos propios de su categoría profesional a cualquiera de los Servicios Municipales existentes o que se creen, ya sea a instancia de la Corporación, a petición del/la interesado/a o atendiendo a distintas situaciones especiales. No se considerará traslado, a estos efectos, el cambio de puesto de trabajo que se efectúe entre los distintos Departamentos o Servicios dentro del mismo Área de organización.

Artículo 29º.- Comisión de traslados.

Estará compuesta por un/a representante de cada Sección Sindical con representación en el Comité de Empresa, e igual número de miembros de la Corporación.

Su objetivo principal será informar previamente todas las peticiones de traslado antes de llevarse a efecto. Se reunirá al menos una vez cada tres meses para estudiar todas las peticiones de traslado existentes.

Artículo 30º.- Traslado a instancia de la Corporación.

A.- Traslado por necesidades del Servicio. Se podrá trasladar al personal afectado por el presente Convenio por necesidades del Servicio, en cuanto existan causas que lo justifiquen y previa autorización de la Comisión de traslados. En tales traslados se observará el siguiente orden de prelación en cuanto a permanencia en los puestos: miembro del Comité de Empresa, Secciones Sindicales, mayor antigüedad y capacidad disminuida.

El personal afectado conservará las remuneraciones que percibía anteriores al traslado, si las retribuciones del nuevo puesto son inferiores.

B.- Traslado por reorganización del Servicio. Los traslados de personal que se originen a consecuencia de la reorganización, reestructuración y/o desaparición de los Servicios Municipales, se regirán en su desarrollo por las negociaciones oportunas que se establezcan entre los/as representantes de los/as empleados/as, reubicándose los/as afectados/as en otros Servicios Municipales. Cuando la reorganización implique el cambio en la forma de gestión de un servicio que venía siendo prestado por la propia Entidad Local, el personal afectado serán trasladados/as a otros servicios municipales prestados por la propia Entidad Local, percibiendo todas las retribuciones del puesto de trabajo de procedencia, si fuesen inferiores y las que correspondan si fuesen superiores.

Artículo 31º.- Traslado a petición del/la interesado/a.

Se podrá solicitar por el personal municipal traslado a aquellos puestos de trabajo que hubiesen quedado vacantes en el concurso de provisión y vacantes no cubiertas, siempre que se tengan los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo; en estos casos, el/la empleado/a afectado/a si el traslado es voluntario pasará a percibir las remuneraciones relativas al puesto que va a desempeñar. Estos traslados se verán en la Comisión de Traslados, la cual emitirá dictamen al mes siguiente de la petición.

Artículo 32º.- Traslado por situaciones especiales.

A.- Traslado por realización de trabajos penosos tóxicos y peligrosos. El personal que realice trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, tendrá derecho, a los veinte años de servicio o a los 60 años de edad con un mínimo de 5 de servicio, a pasar a otros departamentos o Áreas más acordes con su preparación y edad, preferentemente dentro de la misma Área, Departamento o Unidad en la forma más breve posible, teniendo derecho el/la empleado/a afectado/a a mantener en el nuevo puesto de trabajo las retribuciones de su categoría o del nuevo puesto si fueran superiores. Estos traslados serán automáticos, y se llevarán a cabo en treinta días hábiles desde la petición del interesado.

B.- Traslado por embarazo. A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente, un puesto de trabajo más adecuado, si en su anterior puesto de trabajo estuviera expuesta a un grado de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto. Tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la trabajadora permita su incorporación al puesto de trabajo anterior. Este traslado será de aplicación automática, y se llevará a cabo en diez días hábiles desde la petición de la interesada.

Las vacantes producidas por estos traslados, se cubrirán con un contrato eventual por circunstancias de la producción, a través de la Bolsa de Trabajo, hasta tanto se cree la plaza en la OPE y por el máximo de tiempo legalmente establecido.

Artículo 33º.- Segunda Actividad.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se aprobará por la Corporación, con el consenso de los sindicatos con representación en el Comité de Empresa, un Reglamento sobre la Segunda Actividad. La Comisión Paritaria se reunirá con el fin de adaptar las situaciones especiales a lo estipulado en dicho Reglamento.

Artículo 34º.- Movilidad Funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del/la empleado/a, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, previo acuerdo de la Comisión Paritaria. Se entenderá por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. No obstante lo anterior, el cambio de funciones distintas de las pactadas, no incluidas en la regulación establecida con anterioridad requerirá el acuerdo de las partes previo informe de los/as representantes de los/as empleados/as.

Artículo 35º.- Trabajos de distinta categoría.

Cuando coyunturalmente un/a empleado/a desempeñe funciones de categoría superior a la que realmente ostenta, tendrá derecho a la diferencia salarial entre una y otra categoría. En el supuesto de que la plaza a cubrir de forma transitoria se trate de una vacante en plantilla, la Corporación se compromete a proveerla de forma reglamentaria en promoción interna. Si por necesidades del servicio se adscribiera a determinado personal para cargo de inferior categoría a la que disfruta, éste conservará íntegramente la retribución correspondiente a su categoría laboral. Dicha adscripción será por tiempo imprescindible, y se tendrá en cuenta la antigüedad del/la empleado/a y sus condiciones físicas, siendo preceptivo dar cuenta al Órgano de representación. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto sobre traslados. Cuando la adscripción a plaza de inferior categoría se realice a petición del/la empleado/a, éste/a percibirá únicamente el salario correspondiente al puesto que pasa a desempeñar. La realización de trabajos de superior e inferior categoría requerirá la comunicación por escrito el/la empleado/a afectado/a y el previo dictamen de la Comisión Paritaria.

## CAPÍTULO SEXTO

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 36º.- Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 37,5 horas semanales, de las cuales 2,5 serán de formación. No obstante a lo anterior, podrá negociarse la distribución de la jornada laboral según las características y necesidades de cada servicio.

Todo el personal que realice la jornada diaria mínima de 6 horas disfrutará de 30 minutos de descanso diario. El referido descanso se considerará como jornada laboral. En aquellos servicios que por necesidades de los mismos y de forma excepcional

sea necesario la jornada partida, se articulará la correspondiente negociación, con los/as representantes de los/as empleados/as, previa a la implantación definitiva. Habrá una tolerancia horaria de 5 minutos a la entrada y salida de la jornada.

No se considerará jornada partida la prolongación de la jornada continuada.

Las Jefaturas de Área pondrán a disposición del Órgano de representación los cuadrantes del servicio cuando se le soliciten, debiendo motivar los cambios que se aparten del criterio general.

Artículo 37º.- Servicios Permanentes.

En aquellos servicios en los que por sus particulares características especiales sea necesario realizar el trabajo de forma continuada e ininterrumpida durante las 24 horas del día, se establecerán los correspondientes turnos y la organización del trabajo necesaria para garantizar la adecuada prestación del servicio. Los citados turnos se desempeñarán rotativamente por los/as empleados/as afectados/as y en jornadas de 8 horas efectivas de trabajo, salvo que por necesidades del servicio se pacte otro horario. El cambio de turno se efectuará con una diferencia horaria de al menos 16 horas.

Artículo 38º.- Horas extraordinarias

Horas extraordinarias son todas aquellas horas trabajadas que excedan de la jornada diaria, semanal o anual ordinaria. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias para el desempeño de los trabajos habituales. Sólo se podrán efectuar en aquellas situaciones imprevisibles que tengan que resolver para evitar un grave perjuicio a la comunidad o a la propia Corporación. De realizarse se abonarán de acuerdo con lo establecido en el Anexo VI, aumentándose el I.P.C. anual.

Voluntariamente los empleados/as podrán solicitar la compensación de los servicios extraordinarios que se realicen en tiempo de descanso debiéndose de compensar de la siguiente forma:

-Por una hora normal 1,5 horas.

-Por una hora en fin de semana, festivo, o nocturna en día laborales 2,00 horas.

-Por una hora en fin de semana nocturna o festivo nocturna 2,5 horas.

Artículo 39º Horas complementarias

En cuanto a la realización de horas complementarias por parte de los los/as empleados/as con contrato a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el artículo 12,5 del TRET. A estos efectos y en relación al pacto de horas complementarias previsto en el apartado c) del referido artículo, se establece como límite máximo el 60% respecto a las horas ordinarias contratadas. Sin perjuicios de lo anterior, y conforme a lo previsto en el apartado g) se establece el límite máximo en el 30% en caso de ausencia de pacto. La negativa del trabajador/a a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable, incluso aunque fuesen expresamente pactadas.

En cuanto a la retribución de las horas complementarias se estará a lo dispuesto en el apartado i) del artículo 12,5 del TRET.

Artículo 40º.- Vacaciones.

El período ordinario de vacaciones podrá disfrutarse de la siguiente forma:

-31 días consecutivos.

-1 periodo de 15 días y otro periodo de 16 días.

-22 días hábiles.

Asimismo, todo los empleados/as tendrán derecho a ampliar sus vacaciones anuales en los días que se indican, en función de los años de servicio conforme al siguiente detalle:

-15 años de servicio, ..... 1 día hábil.

-20 años de servicio, ..... 2 días hábiles.

-25 años de servicio, ..... 3 días hábiles.

-30 años de servicio, ..... 4 días hábiles.

Se podrán disfrutar, a solicitud del/la interesado/a y a lo largo de todo el año, en periodos mínimos de 5 días laborables consecutivos, siendo el límite de 4 periodos salvo en el caso de quienes tengan derecho a disfrutar de más de 22 días que podrán tomarlo en 5 periodos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, debiendo quedar éste garantizado y sin que por tal motivo sea necesaria la realización de horas extraordinarias ni abono de diferencias salariales.

El límite para el disfrute íntegro de las vacaciones es el 15 de enero del año siguiente, lo que afectará tanto a quienes hayan generado el derecho a la totalidad del periodo vacacional como a quienes únicamente tengan derecho a la parte correspondiente en razón al periodo de servicios prestados durante el año natural.

En caso de enfermedad coincidente con las vacaciones se interrumpirán éstas últimas, para continuarlas cuando las necesidades del Servicio lo permitan atendiendo en lo posible la petición del empleado/a. La baja tendrá que acreditarse con el parte facultativo en el momento de la enfermedad.

En caso de enfermedad grave de un familiar hasta el 3º grado de consanguinidad o afinidad, el empleado/a podría solicitar con cargo al disfrute de su periodo vacacional, cuantos días necesite para atender dicha necesidad, siendo el máximo el periodo de vacaciones que tenga que disfrutar en ese mismo año.

Artículo 41º.- Plan de Vacaciones.

Cada Unidad, Servicio o centro de trabajo, elaborará a primeros de año un Plan de Vacaciones que remitirá al Departamento de Personal.

Cada empleado/a propondrá hasta un máximo de tres opciones para el disfrute de sus vacaciones, continuadas o fraccionadas hasta en 4 periodos con la excepción de los 5 periodos expresados en el anterior artículo. La jefatura inmediata, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, a su vez propondrá una de las opciones señaladas por el/la empleado/a u otra distinta; el conjunto de la propuesta de la jefatura constituye el Plan de Vacaciones, para cuya validez será necesaria la conformidad de las jefaturas de departamento y área correspondientes. Aprobado dicho Plan, el/la empleado/a solicitará el disfrute de las vacaciones para las fechas acordadas, no pudiéndose alterar éstas si no es con el conforme de la jefatura inmediata, de Departamento y de Área. En caso de desacuerdo entre las partes, se pondrá en conocimiento del Órgano de representación para su dictamen al respecto. Este plan indicará las fechas de disfrute, que será preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre.

Los cuadrantes de vacaciones estarán a disposición de las Secciones Sindicales en el Departamento de Personal. Los/as Jefes/as de Área comunicarán los

cambios que se produzcan en los cuadrantes al Departamento de Personal que, a su vez, lo remitirá al Órgano de representación.

Artículo 42º.- Prohibición de compensación en metálico.

La compensación en metálico de vacaciones queda terminantemente prohibida. Así mismo el personal que se jubile obligatoriamente a lo largo del año y con 65 años cumplidos y un mínimo de 20 años de servicio disfrutará de su periodo de vacaciones anuales, debiendo facilitársele su disfrute. No obstante, en el supuesto de personal contratado para sustituir trabajadores/as en I.T., excepcionalmente, se admite su compensación en metálico, dada la imposibilidad de prorrogar el contrato una vez dado de alta el trabajador sustituido.

Artículo 43º.- Permisos, licencias y otras prestaciones.

1.- Permisos.

1.1.- Por razón de exámenes. Para concurrir a exámenes finales y parciales con carácter liberatorio de una parte del programa, conducentes a la obtención de título académico o profesional expedido por centro oficial o autorizado, se concederá el día del propio examen. Cuando se trate de otro tipo de exámenes, presentación a oposiciones en otras instituciones o en el propio Ayuntamiento, incluyendo las pruebas de promoción interna, se concederá el tiempo indispensable que para la realización de dichas pruebas se requiera.

En todos los casos deberá aportarse el justificante del Centro o Institución correspondiente.

1.2.- Por asistencia a cursos, jornadas o seminarios. La asistencia a cursos, jornadas o seminarios relacionados con el puesto de trabajo desempeñado a realizar fuera de Barbate (Cádiz), únicamente dará derecho a compensación cuando tenga lugar en un día no laborable para el empleado afectado; dicha compensación será de un día de descanso (jornada ordinaria del afectado, con límite de 8 horas como máximo) por cada día no laborable de asistencia.

Cuando se celebren en la ciudad, siempre que estén organizados o supervisados por el Departamento de Selección y Formación y se realicen fuera de la jornada laboral, conllevará la compensación de la mitad del tiempo de duración del curso o de la parte de éste que tenga lugar fuera de la misma.

En ambos casos se deberá de contar con la autorización expresa de la Jefatura del Departamento.

1.3.- Por enfermedad grave de un familiar.

a.- Por enfermedad grave del cónyuge o un familiar hasta el 1º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles si es dentro de la localidad, cinco días hábiles si es fuera de la localidad (provincia y comunidad autónoma).

b.- Si la hospitalización es por tiempo inferior a lo establecido en los párrafos anteriores, el permiso lo será por los días que comprenda la misma.

El permiso se refiere a días laborables pudiéndose computar desde el mismo día del ingreso o a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar el hecho. Cuando la hospitalización se prolongue durante más días de los previstos para cada circunstancia, el permiso podrá disfrutarse en cualquier momento, continuado o no, dentro del periodo de hospitalización, debiendo solicitarse previamente a la jefatura a los efectos de previsión de la ausencia.

c.- Si comenzado un permiso por enfermedad se produjera el nacimiento de un hijo/a se entenderá interrumpido dicho permiso y comenzado el de nacimiento, sin que sean ambos acumulables por los plazos máximos.

d.- Se concederá un único permiso por enfermedad de familiar, sin que puedan solicitarse sucesivos permisos para un mismo periodo de hospitalización, salvo que durante el mismo se produzca intervención quirúrgica, en cuyo caso se podrá disfrutar de otro periodo de permiso. Salvo que el empleado/a sea el único familiar con que cuenta la persona enferma, en este caso se podrá solicitar a la Comisión Paritaria sucesivos permisos para un mismo periodo de hospitalización.

e.- En los casos de enfermedad grave del cónyuge o de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que tenga a su cargo, el empleado/a tendrá derecho a reducir hasta un 50% su jornada laboral, con carácter retributivo durante un periodo máximo de 1 mes. Superado este mes el empleado/a podrá optar a la reducción de dicha jornada sin carácter retributivo.

f.- Por intervención quirúrgica, que no requiera hospitalización de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, un día en la Provincia de Cádiz, tres días fuera de la Provincia de Cádiz.

1.4.- Por fallecimiento de familiar.

a.- Por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles si el hecho ocurre en la misma localidad y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b.- Por fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles si el hecho ocurre en la misma localidad y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

c.- Si comenzado un permiso por enfermedad se produjera el fallecimiento del familiar se entenderá interrumpido dicho permiso y comenzado el de fallecimiento, no siendo acumulables ambos permisos por los plazos máximos establecido.

1.5.- Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Con este motivo podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento del mismo y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Estos permisos únicamente podrán concederse cuando se demuestre la imposibilidad de su realización en horario no coincidente con la jornada laboral, así como la obligación de que el cumplimiento del mismo sea personal e insustituible. Se justificarán con certificado oficial o documento suficientemente acreditativo.

En caso de asistencia a Juicios o dependencias policiales con motivo del desempeño de sus funciones, el personal dispondrá del tiempo indispensable en caso de celebrarse en horario de trabajo y en caso de celebrarse en jornada libre o de permiso, se le concederá 1 día libre si el juicio se celebra fuera de la localidad y en caso de celebrarse en la localidad, se le concederá las horas libres que hayan sido utilizadas en el desempeño de dicha labor, con un mínimo de 2 horas. Es decir los casos en los que la Ley permite utilizar este derecho son:

. Visitas médicas, citaciones de juzgados, comisarías, Delegación del Gobierno, revisión de armas, renovación de DNI, número de identificación de extranjero o del pasaporte y otros trámites necesarios en organismos oficiales.

. Examen o renovación del carné de conducir.

. Asistencia a reuniones de órganos de gobierno y comisiones dependientes de estos, de los que formen parte como cargo electivo, como concejal o concejala, o parlamentario o parlamentaria.

. La asistencia a reuniones o actos por el personal que ocupe cargos directivos en asociaciones cívicas que haya sido convocado formalmente por algún órgano de la Administración.

. El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral

1.6.- Asuntos particulares. Los/as empleados/as municipales podrán disfrutar de hasta 6 días de asuntos particulares, y distribuirlos a su conveniencia, supeditados a las necesidades del servicio y a la previa autorización de las jefaturas correspondientes. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones. Los asuntos particulares podrán disfrutarse por fracciones de tiempo inferiores a la jornada completa e igual o superior a quince minutos.

Los días no utilizados durante un año podrán disfrutarse durante la primera quincena del mes de enero del año siguiente.

Además de los días anteriores descritos, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá al derecho al disfrute adicional de los siguientes días:

-Al cumplir 18 años de servicio .....2 días más.

-Al cumplir 24 años de servicio .....1 día más.

-A partir de los 24 años y cada 3 años de servicio .....1 día más

1.7.- Traslado de domicilio. Todos/as los/as empleados/as tendrán derecho a 1 día de permiso por traslado de domicilio. Se justificará con la copia del Traslado de Domicilio, que no podrá ser de fecha anterior a tres meses del día en que se disfrute el permiso.

1.8.- Por interrupción voluntaria del embarazo. De acuerdo con lo previsto en la legislación vigente, y previo justificante oficial, los 7 días siguientes al día de la intervención.

1.9. Permiso de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

1.10.- Fecundación asistida. En los casos de fecundación asistida se establece el derecho del trabajador/a a ausentarse del trabajo con el fin de someterse a los tratamientos pertinentes.

1.11.- Asistencia a quimioterapia, radioterapia y diálisis: El tiempo necesario. En el caso de que la consulta externa sea fuera de la localidad el trabajador/a tendrá derecho a un día de licencia coincidiendo con el día de consulta, siempre que se justifique que no puede ser acompañado/a por otro familiar.

2.- Licencias

2.1.- Matrimonios o parejas de hecho.

En caso de matrimonio o pareja de hecho, el/la empleado/a tendrá derecho a una licencia de 15 días de duración, con percepción de su sueldo o salario. Esta licencia podrá disfrutarse acumulándose a las vacaciones anuales reglamentarias, condicionado a la buena marcha del servicio. Se justifica con copia de la inscripción en el Registro Civil o del Libro de Familia, o certificado de inscripción en el correspondiente registro de parejas de hecho.

Estos días han de entenderse como días naturales y pueden ser anteriores o posteriores en todo o en parte a aquél en que se celebre el matrimonio.

2.2.- Enfermedad.

a.- Asistencia a Consulta Externa (Pública o Privada). La ausencia del puesto de trabajo por motivo de asistencia a consulta, deberá justificarse con el parte que emitirá el facultativo correspondiente. El referido justificante sólo servirá para acreditar el tiempo de asistencia a consulta. Si la ausencia se tiene que producir una vez iniciada la jornada, se notificará a la Jefatura inmediata, al inicio de la misma, al objeto de su licencia.

En el caso de que la consulta externa sea fuera de la localidad y coincidiendo con su jornada de trabajo, el trabajador tendrá derecho a un día de licencia coincidiendo con el día de consulta.

b.- Ausencia por enfermedad. En toda ausencia al trabajo por causa de enfermedad procederá la emisión, por los servicios médicos del S.A.S., del preceptivo parte de baja por Incapacidad Temporal (I.T.). No obstante siempre que la citada ausencia no sea superior a 3 días, podrá sustituirse el referido parte por un justificante médico, en el que conste la prescripción de reposo con la especificación de los días prescritos. A estos efectos no tendrá validez alguna la prescripción facultativa que no sea emitida por los citados servicios médicos del S.A.S. El simple justificante de asistencia a consulta sólo servirá para acreditar el tiempo indispensable de asistencia a la misma.

3.- Servicios a turnos.

En caso de que un empleado/a se encontrara prestando sus servicios a turno, en la noche anterior a los hechos causantes citados en este artículo, el empleado/a disfrutará libre esa noche o podrá optar en disfrutar el permiso en esa misma noche o la del servicio siguiente.

Artículo 44º: Permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y permisos por violencia de género.

1.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1.1- Permiso por Parto:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 1.2.- Permiso por adopción o acogimiento:

A. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor se tendrá derecho a un permiso con una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliándose 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y, en el caso de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo. El cómputo del plazo se contará, a elección del personal, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

B. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que corresponda en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

C. En ese permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, en los términos que se determinen.

D. El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

E. En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o acogido, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta 2 meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Estos 2 meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado o acogido en la que se señale el plazo o periodo de recogida del menor. En el supuesto de que, en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los 3 meses de duración máxima acumulada.

#### 1.3.- Permiso de Paternidad:

Este permiso tendrá una duración de 16 semanas, a disfrutar a partir del día siguiente a la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Este permiso se ampliará dos días más, por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, o en caso de discapacidad del menor.

#### 1.4.- Permiso de lactancia o cuidado de hijos:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que la regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacitado que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas

trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicarlo por escrito.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

#### 1.5.- Flexibilidad horaria para la conciliación de la vida familiar:

Se establece el derecho a flexibilizar en máximo de una hora la jornada laboral diaria para aquellos empleados/as que tengan a su cargo algún menor de doce años, familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad. Excepcionalmente se podrá conceder con carácter personal y temporal, la modificación de la jornada laboral en un máximo de 2 horas por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en los casos de familias mono parentales.

Los empleados/as que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán 2 horas de flexibilidad horaria diaria.

1.6.- Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad:

Por razones de guarda legal, cuando el personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad, tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Así mismo tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar superior al segundo grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

#### 1.7.- Ausencia del trabajo:

Los empleados/as que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de coordinación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

1.8.- Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral:

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo tendrá derecho a disfrutar por el tiempo indispensable para el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente a su entorno familiar. En todo caso, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trata de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en el presente acuerdo. Las solicitudes deberán presentarse, con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante. En aplicación del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores. Es decir en los casos de situación de dependencia del trabajador justificará el grado de discapacidad del mismo.

Por lo anteriormente expuesto el acompañamiento de hijos y familiares a la consulta médica no constituye un deber inexcusable de carácter público y personal que genere permiso retribuido, el trabajador tendría que disponer de días de vacaciones, asuntos propios o compensación de horas. Según sentencia del Tribunal supremo de 09 Diciembre 2020.

#### 2. Permisos por violencia de género a la mujer:

Tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales de atención o de Salud, según proceda, las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales. Así mismo, las titulares de este permiso para hacer efectiva su protección o su derecho social integral, tendrá derecho a la reducción de la jornada con la disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del trabajo de la aplicación del horario flexible o de otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que se establezca

#### Artículo 45º.- Licencias Extraordinarias.

Los empleados/as afectados por el presente Convenio podrán disfrutar licencias extraordinarias no retribuidas por un periodo máximo de 12 meses y mínimo de 1 mes, sin que pueda solicitarse nueva licencia gasta que haya transcurrido un año desde la concesión de la anterior. Esta licencia deberá solicitarse con una antelación mínima de 15 días. La solicitud se presentará en la Unidad a la que el/la emplead/a esté adscrito/a, que la remitirá a la mayor brevedad posible al Departamento de Personal para su tramitación.

No obstante lo anterior, si existieran causas de suficiente gravedad y debidamente acreditadas, se podrá solicitar la ampliación de la licencia extraordinaria, hasta un máximo de 2 años. El tiempo que duren estas licencias extraordinarias no se computarán a ningún efecto, y su concesión estará subordinada a las necesidades del servicio.

Una vez finalizada la licencia extraordinaria el/la empleado/a se incorporará de forma automática a su puesto de trabajo.

Durante el periodo que dure la licencia extraordinaria se cubrirá el puesto vacante por personal de esta administración hasta la incorporación de su titular.

#### Artículo 46º.- Excedencia Voluntaria.

El personal con un tiempo mínimo de un año al servicio de la Corporación podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria, por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, sin que este tiempo sea computable a efectos de antigüedad. Se podrá solicitar el reingreso transcurrido un año desde la fecha en que le fue concedida dicha situación. Solicitada la reincorporación, el empleado/a tendrá derecho automático al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjesen en la Corporación.

Aquellos/as empleados/as que como consecuencia de haber optado en el Ayuntamiento de Barbate (Cádiz), Empresa u Organismo dependiente de éste, a otra plaza con carácter provisional, podrán pedir excedencia voluntaria en su plaza de origen. Su reincorporación será automática al cesar en la plaza que estuviesen ocupando,

pudiendo permanecer en esta situación durante 5 años, renovables por otros 5. Cuando se reincorporen a su plaza de origen en el Ayuntamiento, se les reconocerán todos los derechos que hayan podido generar a efectos del cómputo de antigüedad durante el periodo que hayan permanecido en dicha excedencia.

Artículo 47º.- Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

Por cuidado de hijos/as, los/as empleados/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los/as empleados/as para atender al cuidado 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/a, y no desempeñe actividad retribuida.

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

El periodo en que el/la empleado/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la empleado/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante la vigencia de esta excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 48º.- Excedencia Forzosa.

La excedencia forzosa procederá en el caso de nombramiento para cargo público de carácter político que imposibilite su asistencia al trabajo. También procederá por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a reingreso automático a una plaza de igual categoría a la que ostentaba antes de pasar a la situación de excedencia forzosa.

El/la empleado/a excedente forzoso tiene la obligación de comunicar al Ayuntamiento en plazo no superior a un mes, la desaparición de la circunstancia que motivó la excedencia.

Las vacantes producidas por este concepto se cubrirán provisionalmente por personal de esta administración si fuese necesario.

**CAPÍTULO SÉPTIMO**  
**Retribuciones**

Art. 49º.- Conceptos.

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

Nuestro colectivo fijará los niveles retributivos, las tablas salariales y la determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, también velará especialmente por la aplicación del principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Los conceptos retributivos para el personal acogido al presente convenio son los siguientes:

**Retribuciones Básicas:**

Sueldo Base.
Antigüedad
Pagas Extraordinarias

**Retribuciones Complementarias:**

Complemento de Destino
Complemento Específico
Complemento de Productividad

**Otras Retribuciones**

Horas Extraordinarias
Plus de Urgencias-Refuerzos.
Prolongación de jornada.

Artículo 50º.- Incrementos salariales.

Los conceptos retributivos correspondientes al personal acogido al presente Convenio se incrementarán anualmente con la subida prevista en los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 51º.- Sueldo.

El sueldo está predeterminado en función de los grupos de titulación asignados a cada categoría profesional en el Catalogo de Puestos de Trabajo.

Las cantidades que se percibirán por este concepto, son las que se contemplan para cada grupo en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 52º.- Antigüedad.

Todo el personal acogido al presente convenio gozará de aumentos periódicos por cada tres años o múltiplo de tres de servicio.

Las cantidades que se percibirán por este concepto son las estipuladas en los presupuestos generales del Estado.

Se reconoce el cómputo de antigüedad a todo el personal con indiferencia de su tipo de relación laboral con el Ayuntamiento.

Se reconoce igualmente el cómputo de antigüedad, a todos/as los/as empleados/as afectados/as por el Convenio, que hayan prestado sus servicios en entidades (empresas, fundaciones, patronatos, etc.) dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Barbate (Cádiz), y durante el periodo a que se circunscriba la prestación de los referidos servicios.

Artículo 53º.- Complemento de Destino.

El complemento de Destino para el personal del Excmo. Ayuntamiento de Barbate (Cádiz) acogidos al presente Convenio, son las cuantías que se desprenden de

las tablas del Catalogo de Puestos de Trabajo aprobado en el año 2004, incrementadas con los porcentajes de incremento salarial contemplados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 54º.- Complemento Específico.

El complemento específico para el personal del Excmo. Ayuntamiento de Barbate (Cádiz) acogidos al presente convenio, son las cuantías que se desprenden de las tablas del Catalogo de Puestos de Trabajo aprobado en el año 2004, incrementadas con los porcentajes de incremento salarial contemplados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 55º.- Complemento de Productividad.

El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el/la empleado/a municipal desempeña su trabajo.

En ningún caso, la cuantía asignada por éste concepto durante un período de tiempo, originará ningún tipo de derecho individual, respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos. Las cantidades que perciba cada empleado/a municipal por éste concepto, serán de conocimiento público, tanto de los/as demás empleados/as municipales de la Corporación, como de los/as Representantes Sindicales.

Corresponde al Pleno de la Corporación, determinar en el Presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los/as empleados/as públicos, dentro de los límites máximos señalados en la Legislación vigente. Corresponde al Alcalde la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Por tanto, el Complemento de Productividad para el personal del Excmo. Ayuntamiento de Barbate acogidos al presente convenio, son las cuantías que se desprenden de las tablas del Acuerdo Económico firmado en el año 2004.

Artículo 56º.- Plus de Urgencias y Refuerzos.

Para el personal de Vías y Obras que realiza las funciones de vigilancia en el "grupo de urgencias" y los que realizan "refuerzos de los servicios" se le abonará un plus denominado "Plus de Urgencias o Refuerzos" consistente en 360 euros mensuales para los de urgencias y 315 euros mensuales para los de refuerzo.

Artículo 57º.- Prolongación de jornada.

Todo trabajador/a que realice prolongación de jornada obtendrá un plus que quedará fijado en 305,00 €.

Artículo 58º.- Pagas Extraordinarias.

Las Pagas Extraordinarias se ajustarán a los periodos y cuantías que seguidamente se especifican:

**A) VERANO Y NAVIDAD**

1.- Las pagas extraordinarias, se abonarán respectivamente en los meses de junio y diciembre.

2.- Las cuantías de dichas pagas consistirán en una mensualidad completa del salario base, antigüedad, más las cuantías referentes a las retribuciones complementarias que hayan sido aprobadas por los Acuerdos Administración Sindicatos y plasmadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año correspondiente.

**B) ABONO DE LAS PAGAS**

1.- Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestados.

2.- Los/as empleados/as en servicio activo, con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

3.- En el supuesto de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del/a empleado/a en la indicada fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

A los efectos previstos en los apartados anteriores, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de trabajos efectivamente prestados.

Artículo 59º.- Premio Extraordinario a la Constancia.

1.- El personal afectado por el presente Convenio, en el que concurra la circunstancia de llevar 25 años de servicio en la Corporación, tendrá derecho a un Premio Extraordinario, consistente en: 445,00 euros en una sola vez.

2.- El personal afectado por el presente Convenio, en el que concurra la circunstancia de llevar 35 años de servicio ininterrumpido en la Corporación, tendrá derecho a un Premio de Constancia, consistente en 712 euros de una sola vez.

El/la empleado/a que no llegue a completar los 20 ó 30 años de servicio, con una antigüedad mínima de 15 años ó 25 años, cobrará la parte proporcional que le corresponda por una sola vez siempre que sea por jubilación o por defunción o por incapacidad.

El personal que a la firma del presente Convenio haya superado los 35 años y no haya percibido el premio de los 40 años del anterior Convenio, también tendrá derecho al citado premio.

Artículo 60º.- Dietas.

Se estará a la regulación que sobre la materia afecte a los empleados/as públicos y en especial a lo dispuesto en el R.D. 462/2002 de 24 de mayo de Indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo 61º.- Anticipos Reintegrables.

Se concederá anticipos reintegrables a los empleados/as del Ayuntamiento de Barbate hasta un máximo 1.000,00 €, a reintegrar en 12 mensualidades. La cantidad anual a consignar por este concepto ser de 60.021,70 €. No se podrá solicitar un nuevo anticipo reintegrable hasta tanto no se haya finalizado el anterior. Para poder solicitar un anticipo el empleado/a tendrá que tener al menos 1 año de antigüedad, y que en caso de ser eventual su relación laboral no finalice antes de un año de la fecha de la solicitud del anticipo.

#### Artículo 62º.- Pago de Salarios.

El pago de los haberes del personal se efectuará por meses vencidos, a través de la nómina única en la cuenta corriente que se señale por el/la empleado/a, siendo obligatoria la especificación de todos los conceptos que integren los haberes, así como las deducciones que se le practiquen. La nómina deberá de ser abonada antes del día 5 del mes siguiente al correspondiente de abono.

#### CAPÍTULO OCTAVO

##### Jubilación obligatoria y voluntaria

#### Artículo 63º.- Jubilación Obligatoria.

Se estará establecido a la legislación vigente en esta materia.

#### Artículo 64º.- Jubilación Voluntaria.

A) Jubilación Especial. Se estará establecido a la legislación vigente en esta materia.

B) Jubilación Anticipada. El personal que haya cotizado durante el periodo necesario para tener derecho a pensión de jubilación de la Seguridad Social, podrá acceder a la jubilación anticipada desde la edad de 60 años, con la siguiente escala de baremos:

-Con antelación a un año	110,00 € por año de servicio prestado.
-Con antelación a 2 años	133,00 € por año de servicio prestado.
-Con antelación a 3 años	162,00 € por año de servicio prestado.
-Con antelación a 4 años	178,00 € por año de servicio prestado.
-Con antelación a 5 años	237,00 € por año de servicio prestado.

Estas cantidades se incrementarán anualmente por un importe igual al establecido en el incremento retributivo de los Presupuestos Generales del Estado.

C) Jubilación Parcial. Podrán acceder a la jubilación parcial todos los empleados/as vinculados al presente convenio, de acuerdo con legislación vigente en esta materia.

#### CAPÍTULO NOVENO

##### Órganos de representación, derechos y garantías sindicales

#### Artículo 65º.- Garantías del Órgano de representación.

Cada componente del Comité de Empresa contará con 40 horas sindicales mensuales. Estas horas serán acumulables, pudiendo cederse libremente de unos/as representantes a otros/as, incluidos en estos supuestos los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales, con el simple requisito de su comunicación al Departamento de Personal. Los/as miembros del Órgano de representación deberán notificar a la Corporación, a través del conducto reglamentario correspondiente y, con 24 horas de antelación como mínimo, salvo casos de necesidad urgente, el uso de dichas horas. Las 40 horas que se reconocen serán descontadas de la jornada laboral del/a representante de los/as empleados/as, y dentro de ellas no se computarán las empleadas a requerimiento del Ayuntamiento ni las dedicadas a la Negociación del Convenio Colectivo. La utilización de estas horas sindicales será considerada a todos los efectos, como tiempo efectivamente trabajado retribuyéndose el cien por cien de su cuantía, incluyendo la gasolina en los servicios que así lo tengan reconocido y el plus de transporte en general. Excepcionalmente cuando un sindicato muestre necesidad de superar el cómputo mensual de horas lo motivarán a la empresa y se compensará del crédito sindical, estudiándose en cada caso dicha compensación.

#### Artículo 66º.- Secciones Sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales de los/as trabajadores/as, los/as afiliados/as a un sindicato legalmente constituido podrán constituir la correspondiente Sección Sindical en el seno de la Corporación, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Las Secciones Sindicales designarán, con arreglo al procedimiento que señalan los Estatutos del Sindicato respectivo: un/a Delegado/a Sindical. En el caso de aquellas Secciones Sindicales que tengan representación en los dos órganos de representación de los/as empleados/as de este Ayuntamiento con más de un 10% de los votos, le corresponderán dos delegados/as sindicales. Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representados por un/a Delegado/a Sindical.

Cada Delegado/a será responsable de que su Sección Sindical desarrolle sus actividades de conformidad con la normativa vigente.

Son funciones de las Secciones Sindicales:

- Fijar en los tabloneros de anuncios que al efecto le facilite el Ayuntamiento para información sindical todo tipo de Comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del sindicato.
- Recibir la información que le remite su Sindicato, y difundirla en los locales de la Corporación, ya se trate de avisos, comunicaciones o publicaciones.
- Presentar sus candidatas/as en las elecciones a representantes del personal laboral.
- Convocar a los/as empleados/as para la celebración de todo tipo de reuniones, previa notificación al Ayuntamiento, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del servicio.

Las Secciones Sindicales podrán utilizar los mismos locales habilitados para los Órganos de representación, previo acuerdo entre las Secciones Sindicales.

#### Artículo 67º.- Delegados/as Sindicales.

Los/as Delegados/as Sindicales en el supuesto de que no formen parte de algún Órgano de representación, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los/as miembros de los Órganos de representación, así como los siguientes derechos:

- Tener acceso a la misma información y documentación que la Corporación ponga a disposición del Órgano de representación.
- Asistir a las reuniones del Órgano de representación y de los órganos internos de la empresa en materia de salud laboral o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz pero sin voto.
- Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los/as empleados/as en general, y a los/as afiliados/as a su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos/as últimos/as.

En el cumplimiento de sus funciones los/as Delegados/as Sindicales tendrán las mismas garantías y obligaciones que a los/as miembros del Comité de Empresa de representación.

#### Artículo 68º.- Tablón de Anuncios.

El Ayuntamiento pondrá a disposición de los órganos de representación y de las Secciones Sindicales un tablón de anuncios por cada Centro de Trabajo, superior a 50 empleados/as. Los citados tabloneros estarán divididos, cuando ello sea posible y el espacio lo permita, en partes en función del número de Secciones Sindicales, provistos de la protección adecuada para evitar la manipulación de las comunicaciones allí expuestas, para el cumplimiento de sus fines.

#### Artículo 69º.- Cuotas sindicales.

La Corporación deducirá en los recibos de salario de los/as empleados/as y previa autorización expresa de los/las mismos/as, el importe de la cuota sindical correspondiente, que será entregada en la cuenta que señale, a tal efecto, el/la empleado/a.

#### Artículo 70º.- Comunicaciones.

Cualquier comunicación que la Empresa deba formular y que afecte a todos/as los/as empleados/as de la misma o de uno o varios Servicios o Departamentos, deberá hacerla, simultáneamente, a los órganos de representación, a través de su Secretario/a y a los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales legalmente constituidas.

#### Artículo 71º.- Asambleas.

La totalidad de los/as empleados/as de la Empresa constituyen la Asamblea. El Ayuntamiento facilitará a los/as empleados/as lugar donde reunirse en Asamblea. Las reuniones se celebrarán normalmente fuera de las horas de trabajo, salvo que el Órgano de representación solicite la celebración de las mismas durante la jornada laboral, en cuyo caso tendrán un límite de treinta horas anuales, cuando afecte a todo el personal, si afectase sólo a un Servicio el límite será de veinticuatro horas anuales.

Igualmente cada Sección Sindical dispondrá de un cómputo anual de 7'5 horas durante la jornada laboral para la realización de asambleas.

#### CAPÍTULO DÉCIMO

##### Seguridad y Salud

#### Artículo 72º.- Comité de Seguridad y Salud.

Se constituye el Comité de Seguridad y Salud, como órgano de participación para la realización de una política global en la citada materia.

La composición del Comité de Seguridad y Salud se articulará de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la Instrucción de 26 de febrero de 1996 (B.O.E. 8 de marzo) de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

Dicho Comité se regirá por el Reglamento aprobado en el seno del mismo, que pasará a formar parte integrante del presente Convenio, como Anexo I.

#### Artículo 73º.- Elección de los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud que corresponda a los órganos de representación serán uno por cada Sección Sindical que integren dichos órganos, con la única condición de que pertenezcan a dichas Secciones Sindicales.

Los/as delegados/as de Prevención, miembros del Comité de Seguridad y Salud, dispondrán de un crédito horario de 35 horas mensuales, salvo que necesiten incrementarlas para trabajos concretos, en cuyo caso se le autorizarán las necesarias para completarlos.

#### Artículo 74º.- Funciones y Atribuciones del Comité de Seguridad y Salud.

A) El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los/as empleados/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

C) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente, y siempre que lo convoque su Presidente/a por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes. En la convocatoria se fijará el orden del día. Las reuniones se celebrarán dentro de las horas de trabajo. El Comité por cada reunión que celebre extenderá el acta correspondiente, de la que emitirá copia a los miembros del mismo y a la Inspección de Trabajo. Cuando un informe previo lo justifique los/as delegados/as de prevención al margen del cómputo de horas sindicales, dispondrán del tiempo necesario para actividades de prevención, debiendo justificar su utilización con un informe posterior.

D) Los/as Delegados/as de Prevención entre otras funciones tienen la responsabilidad de proponer al órgano de representación de los/as empleados/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades, para el caso de que los/as empleados/as estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo. En este caso si la Corporación no permitiera adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los/as empleados/as, los/as representantes legales de estos/as podrán acordar por mayoría de sus miembros la paralización de la actividad de los/as empleados/as afectados/as por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los/as delegados/as de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

Artículo 75º.- Obligaciones de Jefes/as, Técnicos/as y Mandos Intermedios.

- Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en el Capítulo X del presente texto articulado.
- Instruir previamente al personal que esté bajo sus órdenes de los riesgos inherentes al trabajo que vaya a realizar y muy especialmente en los que implique riesgos específicos distintos a los de su ocupación habitual, así como sobre las medidas de seguridad que figuren en el Manual de Seguridad que le sea de aplicación.
- Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes o de otros siniestros profesionales cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.
- Impedir que empleados/as, en los que se advierta estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves peligros para su vida o salud o la de sus compañeros/as, realicen el trabajo.
- Intervenir con el personal a sus órdenes en los casos de emergencia así como prestar los primeros auxilios a las víctimas de los siniestros.

Artículo 76º.- Obligaciones y Derechos del Personal Municipal.

Incumbe a los/as empleados/as la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en el Ayuntamiento y el mantenimiento de la máxima higiene en el mismo, a cuyos fines deberán cumplir fielmente las órdenes e instrucciones que a tales efectos le sean dados por sus superiores. Los/as empleados/as, expresamente, están obligados a:

- Recibir las enseñanzas sobre seguridad, higiene, autoprotección y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por el Ayuntamiento u otros organismos, de acuerdo con los planes de formación.
- Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación, siendo obligatorio su uso en la realización de aquellas tareas que los Manuales de Seguridad que les sean de aplicación así lo consideren.
- Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.
- Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros/as de trabajo o a terceras personas en general.
- Los/as empleados/as que ocupen o vayan a ocupar puestos de trabajo donde las aptitudes físicas y psíquicas sean importantes para la seguridad laboral, propia o ajena, deberán someterse a los exámenes de salud y vacunaciones que sean preceptivas. Los reconocimientos médicos en el personal laboral se adecuarán a lo que dicte el Convenio Colectivo vigente en cada momento.
- No introducir bebidas alcohólicas u otras drogas cuyo consumo se haya demostrado como causa de una disminución en la concentración, capacidad de reacción y capacidad de autocontrol. En todo caso será de aplicación la normativa específica que sobre introducción y/o consumo de drogas se elabore en los Manuales de Seguridad.
- No presentarse o permanecer en el trabajo en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación que suponga un riesgo para su seguridad o la de otras personas.
- En el supuesto de que algún/a empleado/a, una vez constatado el mapa de riesgos vigente en la Corporación, detecte que no se le ha dotado de los medios de protección adecuados, solicitará a su jefe/a inmediato que se le dote de los mismos. En el supuesto de que no se le proporcionen y ello generara un riesgo grave e inminente para su salud o integridad física, el/la empleado/a podrá interrumpir la ejecución de la tarea encomendada, poniendo en conocimiento el asunto inmediatamente de los representantes sindicales, que a su vez lo comunicarán con la misma diligencia al Área de Personal.

Artículo 77º.- Obligaciones del Excmo. Ayuntamiento en materia de Seguridad e Higiene.

- Cumplir y hacer cumplir el presente Capítulo.
- Adoptar cuantas medidas fuesen necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud de los/as empleados/as municipales.
- Dotar del material necesario para el mantenimiento de la maquinaria y herramienta en las debidas condiciones de seguridad, así como de instalaciones Higiénico-Sanitarias.
- Proveer de forma gratuita a los/as empleados/as de los medios de protección personal que este Reglamento y los Manuales de Seguridad consideren preceptivos.
- Posibilitar los necesarios reconocimientos médicos laborales entre los/as empleados/as.
- Posibilitar los traslados por incapacidad para el desempeño de la actividad según el acuerdo que se adopte con los/as representantes legales de los/as empleados/as.
- Promover la más completa formación en materia de Higiene y Seguridad individual y colectiva entre todos/as los/as empleados/as del Ayuntamiento.
- Tener a disposición del personal ejemplares del presente Convenio y de los Manuales de Seguridad, facilitándole un ejemplar al/la empleado/a que lo solicite.

Artículo 78º.- Herramientas y Ropa de trabajo.

La Corporación facilitará al personal los utensilios y herramientas en condiciones normales de uso que precisen para la realización de los trabajos que se les encomiende, así, como la ropa y calzado idóneo para el desempeño de su labor, todo ello en los términos previstos en el Anexo II. En cuanto al uso de la ropa y calzado de trabajo será de obligado cumplimiento para los empleados/as que pertenecientes a los servicios, departamentos o puestos de trabajo a los que se hace referencia en el Anexo II.

El Ayuntamiento velará por el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado anterior, pudiendo adoptar las medidas disciplinarias que procedan en caso de inobservancia por parte de los trabajadores/as.

Artículo 79º.- Equipos de Protección individual.

La Corporación facilitará al personal municipal los Equipos de Protección Individual necesarios para desarrollar en condiciones normales de Seguridad la realización de los trabajos que se les encomiende.

Las necesidades de los equipos de protección individual de los diferentes puestos de trabajo de este Ayuntamiento serán las que en su momento acuerde el Comité de Salud Laboral.

La Corporación tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia, producida por su uso.

Artículo 80º.- Absentismo.

El índice de absentismo se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:  
Días de baja por I.T.x100/365 (días del año).

De dicho índice de absentismo, que será elaborado por el Servicio de Prevención Laboral del Ayuntamiento y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, se excluyen expresamente los supuestos de accidente laboral y enfermedad profesional.

#### CAPÍTULO UNDECIMO

Formación continua

Artículo 81º.- Formación continua.

El Ayuntamiento para atender a las necesidades de la continua formación de los empleados/as elaborará un plan de formación continua anual, el cual será negociado con los representantes de los empleados/as.

Artículo 82º.- Formación en prevención de riesgos laborales.

Dentro de los planes de Formación Continua del Ayuntamiento, se contemplará al menos dos cursos básicos de Prevención de Riesgos y uno de nivel Intermedio.

#### CAPÍTULO DUODÉCIMO

Prestaciones complementarias y otras mejoras sociales

Artículo 83º.- Complementos I.T.

El personal afectado por el Convenio, enfermo o accidentado, tendrá derecho a recibir por parte del Ayuntamiento el cien por cien de su salario, en todas sus retribuciones.

En caso de I.T. el/la empleado/a deberá someterse a los reconocimientos médicos que el Ayuntamiento considere necesarios.

Artículo 84º.- Requisitos para la percepción del Complemento I.T.

Para tener derecho a los beneficios establecidos en el artículo anterior, habrán de cumplirse los siguientes requisitos:

- Que los/as empleados/as afectados/as reciban la prestación médico-farmacéutica de la Seguridad Social.
- Que justifiquen debidamente la situación de enfermedad para lo cual deberán presentar los oportunos partes de baja y confirmación por escrito del facultativo que les corresponda en el seguro de enfermedad.
- Los justificantes de partes de bajas serán entregados en el plazo que marque la Ley.

Artículo 85º.- Movilidad funcional por incapacidad laboral.

En el caso de que algún trabajador/a de este Ayuntamiento, laboral de plantilla o laboral con contrato indefinido o contrato en fraude de ley, acogido al presente convenio, fuese declarado por parte del INSS, una incapacidad laboral permanente total, nuestra administración procederá a petición del propio trabajador/a y previas las actuaciones establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador/a, dando a lugar a con ello a una novación del contrato.

Esta Novación se realizará a tiempo indefinido y a tiempo parcial proporcionalmente a la cantidad pendiente del total de las retribuciones que percibía el trabajador/a antes de ser declarada su incapacidad laboral. No obstante, lo anterior, el total de las retribuciones percibidas con la nueva situación nunca podrán superar dos veces el Salario Mínimo Interprofesional.

Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores/as.

Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la vista del Informe médico presentado por el trabajador/a, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en la salud del trabajador.

En el caso de que, siendo favorable el informe de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador/a rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la Resolución del INSS, por la que se le declara en situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 86º.- Auxilios por Defunción.

El Ayuntamiento concederá a los/as beneficiarios/as de los/as empleados/as fallecidos/as en situación de activo un auxilio de defunción, que consistirá en treinta días de salario en todas sus retribuciones.

Serán beneficiarios del auxilio de defunción, por el orden excluyente que se indica, los siguientes parientes:

- El cónyuge o equivalente superviviente.
- Los/as hijos/as.
- Los padres, siempre que sean sexagenarios o se encuentren incapacitados para el trabajo.

Artículo 87º.- Defensa Jurídica.

El Ayuntamiento facilitará defensa jurídica a todos/as aquellos/as empleados/as que sean atropellados/as, agredidos/as o denunciados/as por razón del trabajo en acto de servicio.

A todos/as aquellos/as empleados/as que en defensa de los intereses municipales y por circunstancias de su trabajo se vean en la obligación de denunciar a alguien, la denuncia habrá de ser ratificada por el Tte. de Alcalde del Área que corresponda, debiendo estar asistidos estos/as empleados/as por letrado/a municipal.

Artículo 88º.- Seguro de Responsabilidad Civil.

La Corporación se compromete a realizar un seguro de responsabilidad civil, a todos los/as empleados/as afectados/as por el convenio, que en el desempeño de sus funciones pueda incurrir en esta responsabilidad, siempre que el supuesto sea fortuito o accidental.

Artículo 89º.- Seguro de Accidentes y Vida.

La Corporación contratará un Seguro de Accidentes y Vida, que cubrirá para todos los empleados/as municipales lo siguiente:

- Muerte.
- Muerte por accidente.
- Invalidez absoluta por accidente laboral, accidente no laboral o enfermedad común o profesional.

Las cuantías de indemnización serán las establecidas en la Póliza de Seguros correspondiente, cuyo cargo será aumentado en 2.000,00 € con relación a la Póliza suscrita con el anterior Convenio.

Artículo 90º.- Gastos de locomoción.

Se estará a la regulación que sobre la materia afecte a los empleados/as públicos y en especial a lo dispuesto en el R.D 462/2002 de 24 de mayo de indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo 91º.- Ayudas de estudios a trabajadores.

El Ayuntamiento promoverá entre sus empleados/as la formación cultural y académica. Para ello se establece con carácter general una ayuda de estudios consistente en el 60% de los gastos de matrícula y el 65% de los gastos de libros de texto, hasta un máximo de 202,00 euros por este último concepto. Para la obtención de dicha ayuda en años sucesivos será condición indispensable que el solicitante acredite haber superado al menos el 60% de las asignaturas matriculadas del curso anterior.

Artículo 92º.- Ayuda de estudios a hijos de empleados/as.

Todo personal afecto a este Convenio percibirá en concepto de ayuda de estudios a sus hijos, bien sean hijos de ambos o de uno de los cónyuges, matrimoniales o no matrimoniales, e hijos/as adoptivos, las cantidades siguientes, las cuales deberán hacerse efectivas antes del treinta y uno de diciembre del año en que se inicia el curso escolar:

· Para Educación Infantil: ..... 65,00 euros  
 · Para Educación Primaria: ..... 81,00 euros  
 · Para enseñanza secundaria: ..... 101,00 euros  
 · Para cursos pos-graduados no universitarios: ..... 121,00 euros  
 · Para estudios universitarios, masters y escuelas superiores: ..... 230,00 euros

Si el padre y la madre son empleados/as municipales, sólo uno de ellos percibirá esas cantidades.

En caso de separación matrimonial o divorcio, la ayuda la percibirá quien acredite la tutela de los hijos/as.

En caso de familia numerosa la ayuda se incrementará en un 25%.

El impreso de solicitud será facilitado a las distintas dependencias por el Negociado de Personal y el período de admisión de las mismas será del 15 de septiembre al 15 de Febrero del año escolar, aquella solicitud presentada fuera de plazo será estudiada por la Comisión Paritaria.

Artículo 93º.- Ayudas por natalidad.

Los empleados/as percibirán en concepto de natalidad la cantidad de 139,00 euros en partos simples. En los partos múltiples, la cantidad a percibir será el resultado de multiplicar dicha cantidad por el número de hijos/as nacidos en dicho parto.

Artículo 94º.- Gafas y piezas dentales.

Si el/la empleado/a en el desarrollo de sus funciones como consecuencia de un accidente de trabajo se le rompieran las gafas o sufriera deterioros en las piezas dentales, éstas serán pagadas por la Corporación o por un seguro que ésta cree para estos casos específicos.

Artículo 95º.- Ayuda a hijos discapacitados.

Los/as empleados/as con hijos discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales tendrán derecho a una paga mensual de 120 euros siempre que reúnan las condiciones de tener reconocida dicha disminución por el IASS (Instituto Andaluz de Servicios Sociales), y acredite tenerlo a su cargo.

Anualmente deberá justificarse en el Departamento de Personal, en el mes de abril, que siguen dándose las circunstancias que dieron origen a tal derecho, mediante una declaración jurada, que se facilitará en este Departamento.

Artículo 96º.- Privación de Libertad.

En el supuesto que un trabajador/a sea provisionalmente privado/a de libertad, se procederá a la suspensión del contrato mientras no exista sentencia condenatoria firme.

Artículo 97º.- Fondo Social.

Se mantiene el Fondo Social conjunto para todo el personal acogido al presente convenio. Dicho fondo se mantendrá con las aportaciones de la Corporación y de los trabajadores en las cuantías que a continuación se relacionan:

La Corporación aportará la cantidad de 4,75 euros mensuales por cada empleado/a acogido al presente convenio y cada empleado/a aportará la cantidad de 3,00 euros mensuales. Cada año estas cantidades se incrementarán con la subida del IPC.

Dicho fondo será gestionado por la Comisión del Fondo Social elegida al efecto entre los representantes de los órganos de representación, y el miembro o miembros de la Corporación que esta designe.

Se adjunta el Reglamento del Fondo Social al presente convenio como Anexo III.

Artículo 98º.- Daños por el ejercicio de la profesión.

Los empleados/as acogidos al presente convenio en caso de sufrir daños en sus vehículos por causa directa de los servicios prestados en esta Administración, previo informe policial y previo acuerdo de la Comisión Paritaria, se le abonará el 75 % de la cuantía íntegra de los daños causados, siempre y cuando dichas propiedades no se encuentren cubiertas por un seguro del propio empleado/a.

Artículo 99º.- Permisos de Conducir y Colegiación Profesional.

A. Retirada del carnet de conducir. Todo empleado/a conductor/a que en el desempeño de sus funciones y en horas de trabajo le sea retirado el permiso de conducir siempre que no sea por negligencia y previa negociación en la Comisión Paritaria será adscrito a otro puesto de trabajo, y percibirán, en todo caso el mismo salario que le corresponde según su categoría.

B. Renovación del permiso de conducir. A los empleados/as que por razón del puesto asignado deban renovar su permiso de conducción, la Corporación le abonará los gastos de renovación, previa justificación de su importe.

C. Colegiación profesional y Responsabilidad Civil. La Corporación abonará los gastos de colegiación profesional de los empleados/as para los que resulte imprescindible la misma por razón de su puesto de trabajo, siempre y cuando por parte del trabajador/a se acredite que no ejerce la profesión, a título privado. En cuanto a la responsabilidad civil, la Corporación procederá a contratar dicho seguro para los trabajadores/as que lo precisen en razón del ejercicio de sus funciones.

Artículo 100º.- Reconocimiento Médico.

De forma previa al nombramiento, todo/a empleado/a público se someterá a reconocimiento médico, emitiéndose el correspondiente dictamen sobre la adecuación psicofísica de aquél/lla para el desempeño de las tareas propias de la plaza a ocupar. Así mismo, y con posterioridad al ingreso, se realizarán reconocimientos médicos con la periodicidad que determine el Comité de Seguridad y Salud Laboral, contando siempre con la voluntariedad del/la empleado/a. En el supuesto de que el informe médico, previo al nombramiento, sea negativo se deberá informar a los/as representantes de los/as empleados/as. Se podrá presentar informes médicos contradictorios si así lo estima el/la empleado/a. Igualmente el/la empleado/a, previa petición realizada al efecto, tendrá acceso a su expediente clínico y a ser informado/a de cualquier comunicación que reciba la empresa relacionada con su salud.

Artículo 101º.- Trayecto "in itinere".

El trayecto recorrido por los empleados/as acogidos al presente convenio, desde su domicilio hasta el Centro de Trabajo, tanto en la ida como en la vuelta, será considerado como actividad laboral en caso de ocurrir cualquier incidente.

Artículo 102º.- Mediación, Arbitraje y Conciliación.

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de lícito el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a quien se reconozca, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión Paritaria en el plazo de 15 quince días desde la entrada en el Registro de dicho órgano; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

2. Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado Sistema.

## CAPÍTULO DECIMOTERCERO

### Régimen disciplinario

Artículo 103º.- Régimen Disciplinario.

La regulación de las faltas, sanciones, prescripción y procedimiento disciplinario se ajustará en todos sus términos a la legislación vigente sobre el Régimen Local y Función Pública aplicable a los/as empleados/as municipales de las Corporaciones Locales. Igualmente, la Corporación estará obligada a investigar y abrir expediente informativo en los casos en que se denuncie acoso sexual y laboral, manteniendo el anonimato de la persona que denuncia tales hechos; en los casos que quede probado los hechos se considerarán como falta muy grave.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Asignación a los Órganos de representación:

La Corporación establecerá una dotación en los presupuestos municipales para el funcionamiento conjunto de las Secciones Sindicales con representación en los Órganos de representación, ascendente a 6.400 euros.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Incorporación del Personal Fijo-Discontinuo

El personal Fijo-Discontinuo ocupará por estricto orden de antigüedad, los puestos vacantes que se vayan produciendo en el Ayuntamiento tanto por jubilación, como por incremento de la plantilla, como por necesidades de los servicios, sustituciones, etc, tanto en su propia categoría o en puestos de categoría similar, siempre que reúna las condiciones del puesto a cubrir.

Asimismo si el trabajador fijo-discontinuo reúne las condiciones para optar a un puesto superior categoría, éste le será ofertado al mismo.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Anexos.

Se unen como anexos I-II-III-IV-V-VI-VII, respectivamente, a este convenio el REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD, UNIFORMIDAD, REGLAMENTO DEL FONDO SOCIAL, BAREMO DE PRESTACIÓN DEL FONDO SOCIAL, SOLICITUD DE AYUDA AL FONDO SOCIAL, HORAS EXTRAORDINARIAS, Y CATÁLOGO Y DEFINICIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.-

### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

Consolidación de empleo

Por las partes firmantes del presente Convenio se acuerda proceder a la consolidación laboral de todo el personal laboral del Excmo Ayuntamiento de Barbate, al que sea de aplicación el presente convenio, y que presten sus servicios con anterioridad al uno de enero de 2005 para lo cual se elaborará el correspondiente Plan de Estabilidad y Consolidación de Empleo consensuado por ambas partes.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

Complemento Salarial Transitorio.

Si a la entrada en vigor de este convenio, algún trabajador viniera disfrutando de una remuneración, con carácter global y cómputo anual superior a la resultante de aplicar las establecidas en este convenio, la diferencia se le reconocerá como complemento salarial transitorio, para absorber en futuras mejoras.

Lo dispuesto en este apartado será de aplicación exclusiva al personal que se integre de nuevo Convenio.

### DISPOSICIÓN FINAL.

Comisión Paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento o interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por 8 miembros, 4 por la representación de la Corporación y 4 miembros designados por las Secciones Sindicales negociadoras del presente Convenio.

Podrán participar en los problemas de interpretación los/as asesores/as que ambas partes estimen convenientes, con un máximo de 2 asesores/as por cada representación, con voz pero sin voto.

Actuará como Presidente/a el Sr/a. Alcalde/a o miembro de la Corporación en quien delegue. Como Secretario/a lo hará el Jefe/a del Departamento de Personal, o persona en quien delegue quien levantará acta de las reuniones, de cuyo borrador dará

lectura al final de las mismas, procediendo con posterioridad a su transcripción para su firma y remisión de copias a todos las partes en el plazo de cinco días hábiles.

Las reuniones de esta Comisión serán trimestrales sin perjuicio de que, si las circunstancias si lo requieren, puedan convocarse reuniones extraordinarias a petición de cualquiera de las partes, con 72 horas hábiles de antelación y envío del orden del día de los asuntos a tratar.

Las citaciones o convocatorias corresponderá hacerlo al Departamento de Personal.

En el orden del día se podrán incluir todos los temas que se presenten a los/as convocantes con 48 horas hábiles de antelación a la fecha de la reunión, salvo lo dispuesto para las extraordinarias.

Los escritos dirigidos a la Comisión Paritaria serán dirigidos al Departamento de Personal a través del registro general.

Cualquier discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria sobre la interpretación de este texto o de la legislación que pueda afectar al mismo, se someterá al arbitraje del SERCLA.

#### ANEXO I

### REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE SALUD LABORAL

#### PREÁMBULO

Las partes integrantes entienden el principio del obligado cumplimiento de toda la legislación vigente en materia de seguridad y salud laborales, y todas aquellas competencias en cuanto a prevención de riesgos de rango superior al presente reglamento, el cual aportará las mejoras a los mínimos legales preceptivos.

Del mismo modo se entienden las aplicaciones correspondientes de conformidad a la legislación interior y comunitaria, y que la aparición de nuevas disposiciones legales durante el periodo de vigencia del reglamento obliga al cumplimiento de aquellas.

El Ayuntamiento de Barbate considera la salud de los empleados/as como una técnica multidisciplinaria, que precisa de la participación de profesionales de las distintas ramas científicas y técnicas, las cuales, aportando cada cual su específica visión del tema, forman un equipo de prevención y promoción de la salud.

Las partes integrantes se comprometen a defender, prioritariamente la salud y seguridad de los empleados/as.

El Derecho a la participación de los trabajadores en la prevención, se ejerce por medio del Comité de Seguridad y Salud en cada empresa o centro de trabajo, que con representación paritaria y colegiada, efectuará el seguimiento de los temas relacionados con esta actividad.

#### ARTICULO 1 ÁMBITO

El presente reglamento se acuerda entre los Delegados de Prevención y Representantes de la administración que constituyen el Comité de Seguridad y Salud (CSS) del Ayuntamiento de Barbate al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales y concretamente de su artículo 38.2 que prevé la adopción por el propio CSS de sus normas de funcionamiento.

#### ARTICULO 2 COMPOSICIÓN

Dada su cualidad de órgano paritario y colegiado de participación, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito, y con representación de ambas partes.

El CSS estará compuesto por:

- Presidente/a. Que será elegido de entre los que componen paritariamente el Comité.
- Vocales.- Representantes designados libremente por la Administración entre los trabajadores/as y personal directivo que preste servicio en el ámbito de su competencia y con experiencia en Salud Laboral.
- Vocales.- Delegados de Prevención designados por las organizaciones sindicales que componen la Junta de Personal y/o Órgano de representación.
- Secretario. Persona libremente designada por el Presidente del Comité. Actuará con voz y sin voto, por funcionalidad.

#### ARTICULO 3 FUNCIONES DEL PRESIDENTE/A

Corresponde al Presidente/a:

- a. Presidir y moderar el desarrollo de las sesiones.
- b. La orden de convocatoria de las sesiones y fijaciones del orden del día.
- c. Firmar junto con el resto de los miembros las actas y certificaciones de los acuerdos del CSS.
- d. Asegurar el cumplimiento de las leyes y la regularidad de las deliberaciones.
- e. Velar por el cumplimiento de los acuerdos aprobados por el CSS.

#### ARTICULO 4 FUNCIONES DEL SECRETARIO

Corresponde al Secretario/a:

- a. Enviar la convocatoria de las sesiones del CSS.
- b. Elaboración de las actas de las reuniones.
- c. La dirección de todos los servicios administrativos que se precisen, así como la custodia de toda la documentación que emane y/o necesite el CSS.
- d. Ser destinatario único de los actos de comunicación de los miembros con el CSS.
- e. Coordinar la ejecución de los acuerdos del CSS.

A él/ella deberán dirigirse todas las notificaciones, acuses de recibo, peticiones de datos, rectificaciones, ausencias, o cualquier clase de comunicado de los que deba tener conocimiento el CSS.

#### ARTICULO 5 FUNCIONES DEL CSS

El CSS, como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre la salud y seguridad de los trabajadores, tendrá comunicación y conocimiento en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la empresa y específicamente en las siguientes cuestiones:

1. La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control y procedimientos para la evaluación de los mismos.
2. El estudio de la elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención que recoja:
  - a. Estudio de puestos de trabajo; Descripción detallada, para cada puesto de funciones y tareas, riesgos de seguridad, riesgos de higiene, condiciones ergonómicas, protocolo de revisiones de aspectos biométricos y aspectos psicosociales.

El estudio de los puestos de trabajo es la herramienta básica con la que trabajar para el desarrollo de los siguientes planes.

- b. Plan de Seguridad; Proyecto de las tareas de prevención respecto al accidente de trabajo. Debe incluir acciones concretas, plazos y responsables acerca de medidas de protección colectiva e individual para cada puesto, modelo de registro de investigación de accidentes, inspecciones de seguridad, auditorias, estudio de incidentes, etc.
- c. Plan de Ergonomía; Definición de criterios básicos de adaptación del trabajo a la persona.

Establecimiento de la forma de intervención del personal técnico en los proyectos de obra, modificación de instalaciones, adquisición de mobiliario, implantaciones de nuevas tecnologías, análisis de las nuevas organizaciones de trabajo, ritmos, horarios, turnos, etc., para adecuarlos a los criterios ergonómicos básicos.

d. Plan de Higiene; Relación de actividades respecto a la medición ambiental de agentes nocivos (químicos, físicos, biológicos) y medidas de protección, colectivos, individuales u organizativos, para evitar o minimizar el impacto sobre la salud de los empleados/as y medio ambiente. Propuesta de sustitución de procesos productivos nocivos.

e. Plan de salud; Elaboración de un protocolo básico y unificado de revisiones/control de salud.

Desarrollo de protocolos específicos de revisiones médicas para la detección y control de lesiones y enfermedades físicas y/o psíquicas, ya sean de origen profesional, o con relación con el trabajo, o por condiciones particulares de la persona (embarazo, lactancia, especial sensibilidad, etc.).

Fijación de periodos de revisión médica, implantación de métodos epidemiológicos, elaboración de estudios por puestos de trabajo, cálculo de indicadores de morbimortalidad, etc.

f. Plan de Formación Específica; Para que el plan de prevención sea eficaz requiere estar sustentado en una serie de actividades de formación adecuadas. Los objetivos esenciales del Plan de Formación Específica en Salud Laboral son:

- Formación del personal; información de los contenidos del plan de prevención, formación sobre los factores de riesgos existentes sobre el uso de la prevención colectiva/personal, etc.

- Formación de las personas con responsabilidades en prevención de riesgos sobre los contenidos del plan, riesgos existentes, medidas de prevención, ámbito y distribución de las responsabilidades, etc.

Los delegados de prevención recibirán anualmente un mínimo de 80 horas de formación especializada en Prevención por instituciones acreditadas o centrales sindicales que se especifiquen.

El Tiempo requerido para formación será considerado a todos los efectos como de jornada laboral.

1. El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.

2. Instauración de un sistema de registro para:

- Investigación de accidentes.
- Investigación de incidencias.
- Enfermedades profesionales.
- Lesiones/enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Análisis de condiciones laborales y psicosociales de puestos de trabajo.
- Inspectores de seguridad.
- Evolución de actividades y actas de reuniones.

3. Los procedimientos, contenidos y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores/as en materia de salud y seguridad.

4. Las iniciativas de mejoras de las condiciones de trabajo y de corrección de las deficiencias existentes a propuestas de alguna de las partes.

5. La designación de trabajadores/as para ocuparse de las funciones preventivas, la determinación de dichas funciones y la evaluación de su cumplimiento.

6. La selección de la modalidad, composición y tipo de expertos necesarios para la constitución del Servicio de Prevención, así como la planificación de las actividades que estos deben desarrollar y la evaluación de su funcionamiento.

7. La contratación, sanción o despido de los miembros del Servicio de Prevención, en el caso de que se opte por un servicio propio o mancomunado.

8. La elección de la entidad y las condiciones de concertación en el caso de recurrir a servicios de prevención externos.

9. La asignación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención.

10. El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos, y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el art. 22 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

11. Cualesquiera otras medidas relacionadas con la organización de la prevención.

Por acuerdo de las partes, y sin perjuicio de lo previsto en el art. 5.d) del presente reglamento, el CSS se ocupará también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la empresa y propondrá iniciativas en este sentido.

#### ARTICULO 6 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS DELEGADOS DEL CSS

Para el ejercicio de sus funciones el CSS tiene las siguientes competencias y facultades:

1. Realizar las visitas a los lugares de trabajo que considere oportunas con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
2. Acceder a toda documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
3. Conocer cuantos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.
4. Conocer e informar la programación anual de los Servicios de Prevención.
5. Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.

## 6. Promover y participar en investigaciones sobre:

- Evaluación y control de riesgos.
- Incidencia de daños derivados del trabajo.
- Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

7. Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre riesgos y los daños.

8. Promover la participación y la colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

9. Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos.

10. Proponer la aplicación, temporal o permanente del número de representantes en el CSS en función de las tareas y necesidades de la prevención.

11. Colaborar con la inspección de trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros, acompañándose durante las mismas y formulándose las observaciones que estime oportunas.

12. Ser consultados por la Administración, con carácter previo, a su ejecución de:

- La planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, así como todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y adecuación de las condiciones de trabajo e impacto de los factores ambientales en el mismo. (art.31.1.c; art. 33.1.a)
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales (art. 36.1.c; art. 33.1.b).
- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, tanto de aquellos que afecten en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función y las medidas y actividades de protección y prevención aplicables para hacer frente a estos riesgos. (art. 36.1.c; art. 33.1.d; art.18.1.a ; y b.).
- Las medidas tomadas para posibles situaciones de emergencia y en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores (art. 36.1.c); (art. 18.1.c); (art. 20).
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia y del Servicio de Prevención (art. 36.1.c); (art. 33.1.e); art. 20).
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva (art. 36.1.c); (art. 33.1.e).
- De cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores (art. 33.1.f).

12. Los delegados/as de prevención gozarán de un crédito horario propio para sus funciones como tales de 35 horas mensuales, que solo podrán ser objeto de acumulación en la persona de otro delegado de prevención.

## ARTICULO 7 REGIMEN INTERNO DEL CSS

El CSS se reunirá de forma ordinaria al menos bimestralmente a convocatoria del Presidente/a y, en sesión extraordinaria cuándo lo considere necesario él mismo o cuando lo solicite la mayoría de los representantes de una de las partes que lo constituyen.

El presidente/a convocará, además una reunión extraordinaria cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:

- Accidentes o daños graves.
- Incidente con riesgo grave.
- Sanciones por incumplimientos.
- Denuncias por problemas medioambientales.
- Balance anual del Plan de Prevención e informe y programación del Servicio de Prevención.

Las reuniones del CSS se convocarán por escrito con 72 horas de antelación, como mínimo, y con un orden del día previamente pactado entre el Presidente/a y el Secretario/a, excepto en los casos de reuniones extraordinarias por motivos de urgencia.

El CSS alcanzará sus acuerdos mediante votación pública (si es necesario), por mayoría de los miembros asistentes a la sesión.

El secretario/a cursará las convocatorias y levantará acta de cada reunión recogiendo en ella todos los asuntos tratados y acuerdos adoptados, así como los puntos que no hayan llegado a acuerdos y los motivos de discordia.

Tanto las convocatorias como los acuerdos del CSS deberán darse a conocer entre los trabajadores/as, los cuales podrán hacer llegar sus propuestas y quejas al CSS, personalmente o por escrito.

Semestralmente y en reunión ordinaria la Administración presentará al CSS un informe conteniendo al menos los siguientes aspectos:

- Nivel de aplicación y resultados del Plan de Prevención.
- Resultados de los eventuales controles ambientales o actividades de vigilancia de la salud.
- Prevalencia e incidencia (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) y de patología relacionada con el trabajo.
- Prevalencia e incidencia de enfermedades que hayan causado bajas laborales.

## ARTICULO 8

En las reuniones del CSS podrán participar, por iniciativa propia y con voz, pero sin voto, los miembros del Órgano de representación, Junta de Personal y Delegados Sindicales, así como asesores/as internos o externos a la empresa o trabajadores/as de la propia empresa.

## ARTICULO 9

El CSS podrá constituir grupos de trabajo para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos que se regirán por las mismas normas de funcionamiento contempladas en el presente reglamento.

## ARTICULO 10

Las modificaciones del reglamento de funcionamiento se acordará por mayoría absoluta de los miembros del CSS, a propuesta de su presidente/a.

## ANEXO II: UNIFORMIDAD (Art. 80):

Por cada año se facilitará al personal la siguiente uniformidad:

VIÁS Y OBRAS:	
Invierno:	Verano:
· 2 camisas de manga larga.	· 2 camisas de manga corta.
· 2 pantalones reflectantes.	· 2 pantalones reflectantes.
· 1 par de botas de protección.	· 1 par de zapatos de protección.
· 1 jersey con cremallera.	
· 1 anorak (cada 2 años).	
· 1 ropa de agua con botas (cada 2 años).	
LIMPIEZA VIARIA, RECOGIDA SELECTIVA Y R.S.U.:	
Invierno:	Verano:
· 2 camisas de manga larga reflectantes.	· 2 camisas de manga corta reflectantes.
· 2 pantalones reflectantes.	· 2 pantalones reflectantes.
· 1 par de botas de protección.	· 1 par de zapatos de protección.
· 1 jersey con cremallera.	
· 1 anorak (cada 2 años).	
· 1 ropa de agua con botas (cada 2 años).	
PERSONAL DE PLAYAS:	
Invierno:	Verano:
· 2 gorras.	· 2 gorras.
· 2 camisas de manga larga.	· 2 camisas de manga corta.
· 2 pantalones largos.	· 2 pantalones cortos.
· 1 par de zapatos (mocasín).	· 1 par de zapatillas.
· 1 jersey con cremallera.	
· 1 anorak (cada 2 años).	
· 1 ropa de agua con botas (cada 2 años).	
OPERARIO INSTALACIONES DEPORTIVAS:	
Invierno:	Verano:
· 2 camisas de manga larga.	· 2 camisas de manga corta.
· 2 pantalones reflectantes.	· 2 pantalones reflectantes.
· 1 par de botas de protección.	· 1 par de zapatos de protección.
· 1 jersey con cremallera.	
· 1 anorak (cada 2 años).	
· 1 ropa de agua con botas (cada 2 años).	
MONITOR DEPORTIVO:	
Invierno:	Verano:
· 2 Chandals.	· 2 camisetitas de manga corta.
· 1 par de botas deportivas.	· 2 pantalones cortos.
· 1 anorak (cada 2 años).	· 1 par de zapatos deportivos.
D.U.E. Y AUXILIARES DE ENFERMERÍA	
Invierno:	Verano:
· 2 pijamas blancos manga larga.	· 2 pijamas blancos manga corta.
· 1 rebeca azul.	
· 1 par de zuecos.	
CONSERJE/NOTIFICADORES:	
Invierno:	Verano:
· 2 camisas azules de manga larga.	· 2 camisas azules de manga corta.
· 2 pantalones azules.	· 2 pantalones azules de verano.
· 1 par de zapatos.	
· 1 corbata.	
· 1 anorak (cada 2 años).	
A lo anteriormente relacionado, habría que añadir uniformidad de personal que no está contemplada en el Anexo II del citado Convenio y algunas prendas que son necesarias, además de lo relacionado se añade:	
Personal de Enfermería:	
Invierno:	Verano:
· 2 pantalones AV	· 2 polos manga corta mujer blanco
· 2 polos manga larga	· 2 polos manga corta hombre blanco
· 1 Parka AV	· 1 pantalón corto multibolsillo en color azul marino
· 1 Chaleco AV	· 1 zapatilla deportiva de seguridad
· 1 Chaqueta Shoftshell rojo fluor	
· 1 Bota Seguridad de media caña	

Informadoras Turísticas:	
Invierno:	Verano:
· 1 pantalón largo de pinza azul marino.	· 1 pantalón largo de pinza azul marino.
· 2 camisas blancas manga larga.	· 2 polos manga corta blancos.
· 1 chaqueta sastre azul marino.	
· 1 pañuelo (rojo, azul y blanco).	
Notificadores:	
· 1 jersey azul marino.	
* Se elimina de su uniformidad por comodidad los zapatos y la corbata.	
Monitoras Hogar del Pensionista:	
· 1 Bata.	
· 1 Rebeca.	
Vestuario personal archivo	
· Bata manga larga blanca.	
· Guantes algodón.	
Vestuario personal eventual limpieza viaria y playas	
· Chalecos Reflectantes.	
Vestuario personal archivo	
· Bata manga larga blanca.	
· Guantes algodón.	
EPI's	
· Guantes piel flor.	
· Guantes seguridad básicos.	
· Gafas antiproyecciones P105.	
· Cascos Acústicos.	

**Anexo III - REGLAMENTO DEL FONDO SOCIAL  
NOTA DE RÉGIMEN INTERIOR  
CAPITULO I**

De su fundamento, ámbito de aplicación, mantenimiento y vigencia.

**Artículo 1º.-**

El Fondo Social se crea al amparo de anteriores Acuerdos de Mejoras y Convenios Colectivos, y se mantiene al amparo de lo previsto en el artículo 77 del Acuerdo de Mejoras del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Barbate (Cádiz) para el año 2023-2024, y el artículo 98 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Barbate (Cádiz) para el año 2023-2024.

**Artículo 2º.-**

El presente Reglamento será de aplicación exclusiva al personal trabajador del Ayuntamiento de Barbate (Cádiz), así como a sus beneficiarios, que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

**A Titulares.-**

1. Funcionario/a de carrera.
2. Laboral fijo/a.
3. Funcionario/a interino/a.
4. Laboral indefinido/a.
5. Laboral eventual.

**B Beneficiarios/as.-**

1. Cónyuges de los titulares, siempre que no se hallen de alta en la Seguridad Social o Mutualidad análoga, ó sus parejas de hecho, que se encuentren en las mismas condiciones y que no perciban prestación por viudedad.

2. Ex - cónyuges y ex - parejas de hecho, que no se hallen de alta en la Seguridad Social o Mutualidad análoga.

3. Los hijos del titular que convivan con los titulares, sus ex - cónyuges o ex - parejas de hecho, que dependan de alguno de ellos y que no se encuentren de alta en la Seguridad Social o Mutualidad análoga.

En el supuesto de que se produjese el fallecimiento del titular causante del derecho al Fondo Social, sus cónyuges, parejas de hecho y beneficiarios/as continuarán con el derecho al disfrute del Fondo Social, hasta la fecha en que aquel hubiera cumplido los sesenta y cinco años. Decaerán en el derecho si se dieran algunas de las causas excluyentes que se indican en este reglamento.

El supuesto de nuevas nupcias o formación de pareja de hecho, del cónyuge, o su pareja de hecho, viudo/a, ó del ex - cónyuge ó ex - pareja de hecho beneficiario/a también será causa de exclusión del Fondo Social.

Los titulares del Fondo Social deberán comunicar cualquier alteración significativa de la situación de sus beneficiarios, en el momento que tal circunstancia se produzca, y que pueda ser causa de exclusión para el disfrute del Fondo Social.

El uso indebido del Fondo Social dará lugar a la devolución de las cantidades percibidas, incrementadas en el interés legal del dinero. Dicha cantidad le será retirada de inmediato de su nómina, según autorización expresa que figura en el modelo oficial de solicitud.

Igualmente se pondrá la irregularidad en conocimiento de la Comisión Paritaria para su estudio y posible exclusión del Fondo Social.

El titular del Fondo Social será responsable del uso indebido por parte de los beneficiarios/as que de él dependan.

**Artículo 3º.-**

El Fondo Social se subvencionara a través de aportaciones de cada trabajador/a, funcionario/a o laboral, y de la Corporación Municipal.

Las aportaciones individuales por trabajador/a (funcionario/a, funcionario/a interino/a, laboral fijo/a ó laboral contratado según Convenio Colectivo), quedan

establecidas en la cantidad de 3,00 Euros / mes, a tenor de lo previsto en el artículo 1º de este reglamento.

Dicha cantidad se descontará por la Corporación con ocasión del abono de sus retribuciones mensuales y mediante consignación expresa en nómina.

Las aportaciones de la Corporación quedan establecidas en la cantidad de 4,75 Euros / mes por cada trabajador (funcionario/a, funcionario/a interino/a, laboral fijo/a ó laboral contratado según Convenio Colectivo), a tenor de lo previsto en el artículo 1º de este reglamento.

Las aportaciones al Fondo Social, serán ingresadas por la Corporación, a meses vencidos, en la cuenta corriente que el Fondo Social tenga abierta en una Caja de Ahorros o Entidad Bancaria, cuyos dígitos serán facilitados de inmediato a la Corporación en el supuesto de cambios de cuenta; o en su caso, si no existiese cuenta corriente, las cantidades se harán efectivas en metálico a la Comisión del Fondo Social, previa expedición del correspondiente recibo.

**Artículo 4º.-**

La vigencia del Fondo Social esta supeditada al artículo 2 del Acuerdo de Mejoras del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Barbate (Cádiz) para el año 2022 - 2024, y al artículo 2 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Barbate (Cádiz) para el año 2022 - 2024.

**Capitulo II  
Prestaciones**

**Artículo 1º.-**

El Fondo Social ofrecerá las siguientes prestaciones:

1. Odontología
2. Óptica
3. Audiología
4. Cualquier prestación que no se encuentre incluida en las relacionadas deberá ser autorizada por la Comisión Paritaria.

**Artículo 2º.-**

Las prestaciones a que se alude en el Capítulo II, Artículo 1º, se ajustarán en su cuantía a lo establecido en el Anexo I del presente Reglamento.

Las cantidades expresadas en el Anexo I no podrán ser sobrepasadas y, en todo caso, se abonará una inferior si ese fuese el coste de la asistencia realmente recibida.

El Anexo I ajustará su vigencia a la del Acuerdo de Mejoras del Personal Funcionario y a la del Convenio Colectivo del Personal Laboral, según corresponda.

**Capitulo III**

**Funcionamiento y administración.**

**Artículo 1º.-**

Para poder disfrutar de algunas de las prestaciones incluidas en el Capítulo II, artículo 1º, de este Reglamento, se actuara del siguiente modo:

1. Presentación de solicitud. Se presentará en modelo oficial de solicitud que se incluye como Anexo V de este Reglamento, en el Registro General, dirigido a la Comisión del Fondo Social. A la misma se adjuntará original de factura debidamente desglosada e informe del especialista que prescribe la intervención o compra del material.

2. Fecha de facturas: La fecha de expedición de la factura ha de estar dentro del trimestre en que se solicita la ayuda, salvo que se halla expedido dentro de los últimos cinco días del trimestre y previa justificación de los motivos por los cuales no se solicitó la ayuda en ese trimestre. Se entenderán como trimestres los comprendidos entre los meses de Enero/Marzo, Abril/Junio, Julio/Septiembre y Octubre/Diciembre.

3. Abono de la prestación. La cantidad que como prestación social corresponda, se abonará en un tiempo máximo de tres meses, contados a partir de la fecha de la recepción de la solicitud por la Comisión del Fondo Social y se hará en un único pago, mediante cheque expedido contra la cuenta del Fondo Social ó en metálico, previa firma del recibo correspondiente.

4. Cuantía de las Ayudas. Se establece una cuantía máxima anual a percibir por empleado/a de 300,51 €. Los empleados/as de este Ayuntamiento podrán presentar una sola factura al año. Una vez que un empleado/a haya presentado y recibido una solicitud en el año, serán desestimadas las solicitudes que presente con posterioridad dentro del mismo año.

**Artículo 2º.-**

La administración del Fondo Social se ajustará al limite presupuestario consignado por trimestre y que se corresponde al importe total de las aportaciones ingresadas durante dicho trimestre.

Cuando el importe de las prestaciones a abonar durante el trimestre supere la consignación presupuestaria del trimestre y no exista saldo sobrante, por beneficios de trimestre anteriores, en la cuenta del Fondo Social, dichas prestaciones se verán reducidas en el siguiente orden, y en la cuantía porcentual, ó total si fuese necesario, hasta alcanzar la consignación presupuestaria del trimestre. Dichas pérdidas porcentuales no son recuperables por beneficios de trimestres posteriores.

1.- Se ordenaran las solicitudes por paquetes, según número de solicitudes que hallan realizado sus titulares o beneficiarios/as desde la entrada en vigor del presente Reglamento.

2.- Se practicara reducción porcentual, ó total si fuese necesario, por paquetes de solicitudes, comenzando por los paquetes con mayor número de solicitudes por titulares o beneficiarios, aplicando cuantías porcentuales de reducción ó totales si fuese necesario, y así sucesivamente en orden decreciente por paquetes, hasta alcanzar la consignación presupuestaria del trimestre más la suma del saldo existente.

Es misión de la Comisión del Fondo Social velar por el cumplimiento de dicha exigencia y la administración del Fondo Social, cuyas competencias le son delegadas por la Comisión Paritaria con la firma del presente Reglamento.

Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario en la segunda quincena de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

**Disposición Final.-**

El presente Reglamento entrara en vigor con la entrada en vigor del Convenio.

## Anexo IV

## BAREMO DE PRESTACIONES DEL FONDO SOCIAL

1. Odontología: (50% y hasta un máximo por solicitud de 300,51 Euros)

Obturación	Prótesis completas
Endodoncia (pulpotomía)	Fluoroterapia, Selladores
Estudio radiográfico (RX)	Entrada ortodoncia
Ortopantomografía	Mensualidad ortodoncia
Rebase (compostura)	Placa post – ortodoncia
Prótesis removibles	Implante osteointegrado
Prótesis fijas	Limpiezas

2. Óptica(100% con los máximos siguientes)

Lentes correctoras:	
Cristales (par)	24,04 Euros
Cristales bifocales – progresivos (par)	54,09 Euros
Montura	36,06 Euros
Lentillas (par)	60,10 Euros

3. Audiología: (50% y hasta un máximo por solicitud de 300,51 Euros.)

Prótesis auditiva
-------------------

ANEXO V  
FONDO SOCIAL  
SOLICITUD DE AYUDA

Exp. núm. (Espacio a rellenar por la Comisión del Fondo Social)

D. / Dña. \_\_\_\_\_ trabajador / a, del Excmo. Ayuntamiento de Barbate, con categoría profesional \_\_\_\_\_ adscrito al Departamento de \_\_\_\_\_

SOLICITA:

Ayuda del Fondo Social, contemplado en el artículo 77 del Acuerdo de Mejoras del Personal Funcionario/a (2022), POR IMPORTE DE .....EUROS  
Ayuda del Fondo Social, contemplado en el artículo 98 del Convenio Colectivo del Personal Laboral (2022), POR IMPORTE DE .....EUROS

Para lo que aporta los siguientes documentos:

Fra. Núm. \_\_\_\_\_ expedida por \_\_\_\_\_ (nombre o razón social de la empresa)

C.I.F. \_\_\_\_\_ a nombre de \_\_\_\_\_ (C.I.F. de la empresa) (nombre y apellidos )

beneficiario (Titular, cónyuge o pareja de hecho, ex cónyuge o ex - pareja de hecho, hijo / a) nombre \_\_\_\_\_

(nombre y apellidos del beneficiario)

NOTAS:

1. Las facturas deben ser originales y han de ir acompañadas del informe del especialista que prescribe dicho servicio o compra.

2. La fecha de factura ha de estar dentro del trimestre en que se solicita la ayuda, salvo que sea expedida dentro de los últimos cinco días del trimestre, previa justificación de los motivos por los que no presento la solicitud.

3. Definición de trimestres: 1º Enero / Marzo 2º Abril / Junio 3º Julio / Septiembre 4º Octubre / Diciembre

DECLARO que no existen ningunas de las causas de exclusión recogidas en el actual Reglamento del Fondo Social que pudiera dar lugar al uso indebido del Fondo Social en la presente solicitud.

AUTORIZO a la Comisión del Fondo, si ésta detecta cualquier causa en ella que sea objeto de exclusión, y en el supuesto de que se me halla abonado la prestación, para que proceda a la deducción del importe de dicha prestación, más los intereses legales del dinero, en mi nómina inmediata.

Barbate, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2.0 \_\_\_\_\_

El trabajador / Titular

Fdo. \_\_\_\_\_

Vº Bº Fecha \_\_\_\_\_ Importe a pagar: \_\_\_\_\_ Euros

Observaciones: \_\_\_\_\_

COMISIÓN FONDO SOCIAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BARBATE.-  
ANEXO VI. – HORAS EXTRAS.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Los empleados/as que por necesidades del servicio, con carácter de urgencias, tengan que realizar horas fuera de su jornada laboral, percibirán por hora de trabajo realizada las siguientes cantidades, una vez aplicadas a estas el porcentaje de su vida salarial estipulada por el gobierno central para el año de vigencia de acuerdo:

Se entenderá por jornada nocturna, la comprendida entre las 22 horas y las 6 horas.

Se entenderán festivos: sábados, domingos y festivos.

	Otras	Nocturnas o Festivas	Nocturnas y Festivas
Grupo A1	26,74 €	36,63 €	46,35 €
Grupo A2	22,15 €	30,22 €	38,27 €
Grupo C1	18,58 €	25,33 €	32,06 €
Grupo C2	15,68 €	21,43 €	26,98 €
Grupo E	14,00 €	17,99 €	23,70 €

## ANEXO VII. – CATÁLOGO Y DEFINICIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

## GRUPO I. Categorías Profesionales:

1. Jefe/a de Recursos Humanos	2. Jefe/a de Servicios Jurídicos.
3. Arquitecto/a	4. Economista
5. Asesor/a Jurídico	6. Asesor/a Jurídico CIM
7. Psicólogo/a	8. Pedagogo/a
9. Archivero/a	

## GRUPO II. Categorías Profesionales:

1. Técnico/a Turismo (jefe de negociado)	2. Trabajador/a Social
3. Educador/a Social	4. Informador/a animador/a
5. Técnico/a enfermería	6. Arquitecto/a Técnico/a
7. Topógrafo/a	8. Técnico/a Gestión
9. Técnico/a de Recursos Humanos	10. Coordinador/a de Juventud

## GRUPO III. Categorías Profesionales.

1. Técnico/a Programador	2. Administrativo/a jefe/a de negociado
3. Administrador/a de limpieza	4. Encargado/a de RSU
5. Agente censal	6. Administrativo/a
7. Técnico/a de deportes	8. Informador/a Turístico
9. Monitores/as de música	10. Delineante
11. Animador/a Sociocultural	12. Técnico/a Animador/a Sociocultural
13. Técnico/a de Jardín de Infancia	

## GRUPO IV: Categorías Profesionales:

1. Auxiliar Administrativo/a	2. Conserje de Colegios
3. Ayudante de Servicios Generales	4. Notificador/a
5. Conserjes	6. Oficial de Carpintería
7. Monitor/a Laborterapia	8. Locutor/a
9. Monitor/a Deportivo	10. Oficial Fontanero/a
11. Oficial Electricista	12. Oficial Pintor/a
13. Oficial Albañilería	14. Oficial de Jardines
15. Conductor/a	16. Monitor/a de Talleres
17. Educador/a de calle	18. Auxiliar Clínica
19. Peón de Pintor	20. Auxiliar Informático/a
21. Auxiliar de Bomberos	

## GRUPO V: Categorías Profesionales.

1. Ordenanzas	2. Guarda/Vigilante
3. Peón de limpieza	4. Peón RSU

Nº 97.564

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS  
Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA  
RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIAEDICTO  
EL GASTOR

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio

2025 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha veinte de noviembre de dos mil catorce, y entrada en vigor para este tributo con fecha veinte de diciembre de dos mil catorce, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de GASTOR (EL) y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de GASTOR (EL) y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) 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, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

10/10/2025. El diputado delegado del Área de Desarrollo Local, Asistencia a Municipios y Servicios de Recaudación y Gestión Tributaria, Sebastián Hidalgo. Firmado.

Nº 97.159

**AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS  
Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA  
RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA**

EDICTO  
GRAZALEMA

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2025 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha veintiséis de marzo de dos mil quince, y entrada en vigor para este tributo con fecha diecisiete de abril de dos mil quince, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de GRAZALEMA y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de GRAZALEMA y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) 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, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

10/06/2025. El diputado delegado del Área de Desarrollo Local, Asistencia a Municipios y Servicios de Recaudación y Gestión Tributaria, Sebastián Hidalgo. Firmado.

Nº 97.164

**AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS  
Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA  
RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA**

EDICTO  
JIMENA DE LA FRONTERA

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2025 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha veintitrés de abril de dos mil nueve, y entrada en vigor para este tributo con fecha seis de junio de dos mil nueve, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de JIMENA DE LA FRONTERA y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de JIMENA DE LA FRONTERA y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) 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, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

10/06/2025. El diputado delegado del Área de Desarrollo Local, Asistencia a Municipios y Servicios de Recaudación y Gestión Tributaria, Sebastián Hidalgo. Firmado.

Nº 97.225

**AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS  
Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA  
RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA**

EDICTO  
MEDINA

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2025 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha diecisiete de diciembre de dos mil nueve, y entrada en vigor para este tributo con fecha veintiuno de enero de dos mil diez, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de MEDINA y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de MEDINA y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) 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, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

10/06/2025. El diputado delegado del Área de Desarrollo Local, Asistencia a Municipios y Servicios de Recaudación y Gestión Tributaria, Sebastián Hidalgo. Firmado.

Nº 97.252

**AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS  
Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA  
RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA**

EDICTO  
OLVERA

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2025 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha doce de marzo de dos mil nueve, y entrada en vigor para este tributo con fecha tres de junio de dos mil nueve, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de OLVERA y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de OLVERA y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) 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, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

10/06/2025. El diputado delegado del Área de Desarrollo Local, Asistencia a Municipios y Servicios de Recaudación y Gestión Tributaria, Sebastián Hidalgo Hidalgo. Firmado.

Nº 97.258

**AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS  
Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA  
RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA**

EDICTO

SAN JOSÉ DEL VALLE

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2025 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha doce de marzo de dos mil nueve, y entrada en vigor para este tributo con fecha veinticuatro de abril de dos mil nueve, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de SAN JOSE DEL VALLE y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de SAN JOSE DEL VALLE y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) 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, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

10/06/2025. El diputado delegado del Área de Desarrollo Local, Asistencia a Municipios y Servicios de Recaudación y Gestión Tributaria, Sebastián Hidalgo Hidalgo. Firmado.

Nº 97.304

**AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS  
Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA  
RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA**

EDICTO

BENALUP

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2025 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha veintiséis de marzo de dos mil quince, y entrada en vigor para este tributo con fecha diecisiete de abril de dos mil quince, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de BENALUP y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de BENALUP y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) 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, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

10/06/2025. El diputado delegado del Área de Desarrollo Local, Asistencia a Municipios y Servicios de Recaudación y Gestión Tributaria, Sebastián Hidalgo Hidalgo. Firmado.

Nº 97.311

**AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS  
Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA  
RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA**

EDICTO

ZAHARA DE LA SIERRA

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio

2025 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha doce de marzo de dos mil nueve, y entrada en vigor para este tributo con fecha tres de junio de dos mil nueve, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de ZAHARA DE LA SIERRA y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de ZAHARA DE LA SIERRA y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) 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, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

10/06/2025. El diputado delegado del Área de Desarrollo Local, Asistencia a Municipios y Servicios de Recaudación y Gestión Tributaria, Sebastián Hidalgo Hidalgo. Firmado.

Nº 97.327

**AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS  
Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA  
RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA**

EDICTO

VILLAMARTÍN

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2025 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha veinte de noviembre de dos mil catorce, y entrada en vigor para este tributo con fecha veintinueve de noviembre de dos mil catorce, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de VILLAMARTÍN y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de VILLAMARTÍN y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) 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, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

10/06/2025. El diputado delegado del Área de Desarrollo Local, Asistencia a Municipios y Servicios de Recaudación y Gestión Tributaria, Sebastián Hidalgo Hidalgo. Firmado.

Nº 97.337

**AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS  
Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA  
RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA**

EDICTO

VILLALUENGA DEL ROSARIO

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2025 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha veintiséis de marzo de dos mil quince, y entrada en vigor para este tributo con fecha diecisiete de abril de dos mil quince, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de VILLALUENGA DEL ROSARIO y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de VILLALUENGA DEL ROSARIO y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) 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, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

10/06/2025. El diputado delegado del Área de Desarrollo Local, Asistencia a Municipios y Servicios de Recaudación y Gestión Tributaria, Sebastián Hidalgo Firmado.

Nº 97.341

**AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS  
Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA  
RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA**

**EDICTO  
UBRIQUE**

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2025 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha once de febrero de dos mil diez, y entrada en vigor para este tributo con fecha uno de abril de dos mil diez, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de UBRIQUE y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de UBRIQUE y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) 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, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

10/06/2025. El diputado delegado del Área de Desarrollo Local, Asistencia a Municipios y Servicios de Recaudación y Gestión Tributaria, Sebastián Hidalgo Firmado.

Nº 97.344

**AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS  
Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA  
RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA**

**EDICTO  
TREBUJENA**

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2025 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, y entrada en vigor para este tributo con fecha diecisiete de enero de dos mil quince, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de TREBUJENA y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de TREBUJENA y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) 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, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el

impuesto y ejercicio referido se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

10/06/2025. El diputado delegado del Área de Desarrollo Local, Asistencia a Municipios y Servicios de Recaudación y Gestión Tributaria, Sebastián Hidalgo Firmado.

Nº 97.348

**ADMINISTRACION LOCAL**

**AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION  
ANUNCIO**

El Excmo. Ayuntamiento Pleno en la sesión ordinaria celebrada el día 5 de junio de 2025, al punto 2.4. del Orden del Día, aprobó inicialmente la Modificación de la Ordenanza núm. 27 reguladora del precio público por la utilización de las instalaciones deportivas municipales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se somete el expediente tramitado a información pública por el plazo de treinta días, a cuyos efectos se expone el presente anuncio en el Tablón de edictos y en la página web municipal durante dicho plazo, que comenzará a contarse a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Dentro del referido período, los interesados podrán examinar el expediente en la Secretaría Municipal en horario de oficina, en el Tablón electrónico de anuncios y edictos de este Ayuntamiento y en el Portal de Transparencia ([www.lalineas.es](http://www.lalineas.es)), y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas, que serán resueltas por el Pleno, que adoptará el correspondiente acuerdo sobre la aprobación definitiva la Ordenanza.

En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, según establece el último párrafo del mencionado artículo 49 de la Ley 7/1985, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción, a 10 de junio de 2025. EL ALCALDE. Fdo.: José Juan Franco Rodríguez. DOY FE, LA SECRETARIA GENERAL. Fdo.: Carmen Rocío Ramírez Bernal.

Nº 97.265

**AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTIN  
ANUNCIO**

**APROBACIÓN INICIAL DE LA ORDENANZA REGISTRO  
MUNICIPAL ENTIDADES URBANÍSTICAS COLABORADORAS**

EXP.: 479/2025. D<sup>a</sup>. SUSANA TORO TROYA, ALCALDESA PRESIDENTA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTÍN, en uso de las atribuciones que le confiere el art. 21 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, HAGO SABER:

Habiéndose aprobado inicialmente en el punto 4º de la sesión plenaria de carácter ordinario del Ayuntamiento, celebrada el día 29 de mayo de 2025, la Ordenanza del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Registro Municipal de Entidades Urbanísticas Colaboradoras de Villamartín, y la creación del Registro Municipal de Entidades Colaboradoras en cumplimiento de lo dispuesto en el artº. 49 y 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se abre un plazo de información pública y audiencia a los interesados de TREINTA DIAS HÁBILES a contar desde el siguiente a la publicación del presente anuncio el BOP de Cádiz, para que se puedan presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, el texto de la Ordenanza municipal estará a disposición de los interesados en el Portal de Transparencia en la siguiente ruta y también en la sede electrónica de la entidad (<https://villamartin.sedelectronica.es/>) y en las dependencias municipales.

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de modificación de la mencionada Ordenanza sin necesidad de acuerdo expreso.

Lo que se hace público para general conocimiento.

11/06/2025. La alcaldesa, Susana Toro Troya. Firmado.

Nº 97.283

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

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

**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