

ADMINISTRACION DEL ESTADO

MINISTERIO DEL INTERIOR
JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO
CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA JEFE PROVINCIAL DE TRÁFICO DE CÁDIZ SOBRE MEDIDAS ESPECIALES DE ORDENACIÓN DE LA CIRCULACIÓN CON MOTIVO DE LA CELEBRACIÓN DE EVENTOS EN DISTINTAS LOCALIDADES DE LA PROVINCIA.

Antecedentes de Hecho. -
La celebración los días 10 y 24 de agosto la Romería de la Virgen de la Oliva de la localidad de Vejer de la Frontera, afectando en su desarrollo a vías interurbanas, implica la necesidad de establecer un dispositivo especial para que la circulación sea, en todo momento, lo más segura y fluida posible.

Fundamentos de Derecho. -
En virtud de lo establecido en los artículos 5 y 6 de la Ley 6/2015, de 30 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, corresponde a la Dirección General de Tráfico la ordenación, control y gestión de la circulación en las vías interurbanas.

El Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Circulación, establece que:

Artículo 37. Ordenación especial del tráfico por razones de seguridad o fluidez de la circulación.

1. Cuando razones de seguridad o fluidez de la circulación lo aconsejen, podrá ordenarse por la autoridad competente otro sentido de circulación, la prohibición total o parcial de acceso a partes de la vía, bien con carácter general, bien para determinados vehículos o usuarios, el cierre de determinadas vías, el seguimiento obligatorio de itinerarios concretos o la utilización de arcones o carriles en sentido opuesto al normalmente previsto.

2. Para evitar entorpecimiento a la circulación y garantizar su fluidez, se podrán imponer restricciones o limitaciones a determinados vehículos y para vías concretas, que serán obligatorias para los usuarios afectados.

3. El cierre a la circulación de una vía objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial sólo se realizará con carácter excepcional y deberá ser expresamente autorizado por el organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, por la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, salvo que esté motivada por deficiencias físicas de la infraestructura o por la realización de obras en ésta; en tal caso la autorización corresponderá al titular de la vía, y deberá contemplarse, siempre que sea posible, la habilitación de un itinerario alternativo y su señalización. El cierre y la apertura al tráfico habrá de ser ejecutado, en todo caso, por los agentes de la autoridad responsable de la vigilancia y disciplina del tráfico o del personal dependiente del organismo titular de la vía responsable de la explotación de ésta. Las autoridades competentes a que se ha hecho referencia para autorizar el cierre a la circulación de una carretera se comunicarán los cierres que hayan acordado.

4. El organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, así como los organismos titulares de las vías, podrán imponer restricciones o limitaciones a la circulación por razones de seguridad vial o fluidez del tráfico, a petición del titular de la vía o de otras entidades, como las sociedades concesionarias de autopistas de peaje, y quedará obligado el peticionario a la señalización del correspondiente itinerario alternativo fijado por la autoridad de tráfico, en todo su recorrido. [...]

Artículo 38. Circulación en autopistas y autovías.

1. Se prohíbe circular por autopistas y autovías con vehículos de tracción animal, bicicletas, ciclomotores y vehículos para personas de movilidad reducida.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, los conductores de bicicletas mayores de 14 años podrán circular por los arcones de las autovías, salvo que por razones justificadas de seguridad vial se prohíba mediante la señalización correspondiente. Dicha prohibición se complementará con un panel que informe del itinerario alternativo.

2. Todo conductor que, por razones de emergencia, se vea obligado a circular con su vehículo por una autopista o autovía a velocidad anormalmente reducida, regulada en el artículo 49.1, deberá abandonarla por la primera salida.

3. Los vehículos especiales o en régimen de transporte especial que excedan de las masas o dimensiones establecidas en el Reglamento General de Vehículos podrán circular, excepcionalmente, por autopistas y autovías cuando así se indique en la autorización complementaria de la que deben ir provistos, y los que no excedan de dichas masas o dimensiones, cuando, con arreglo a sus características, puedan desarrollar una velocidad superior a 60 km/h en llano y cumplan las condiciones que se señalan en el anexo III de este reglamento.

Artículo 39. Limitaciones a la circulación.

1. Con sujeción a lo dispuesto en los apartados siguientes, se podrán establecer limitaciones de circulación, temporales o permanentes, en las vías objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, cuando así lo exijan las condiciones de seguridad o fluidez de la circulación.

2. En determinados itinerarios, o en partes o tramos de ellos comprendidos dentro de las vías públicas interurbanas, así como en tramos urbanos, incluso travesías, se podrán establecer restricciones temporales o permanentes a la circulación de camiones con masa máxima autorizada superior a 3.500 kilogramos, furgones, conjuntos de vehículos, vehículos articulados y vehículos especiales, así como a vehículos en general que no alcancen o no les esté permitido alcanzar la velocidad mínima que pudiera fijarse, cuando, por razón de festividades, vacaciones estacionales o desplazamientos masivos de vehículos, se prevean elevadas intensidades de tráfico, o cuando las condiciones en que ordinariamente se desarrolle aquél lo hagan necesario o conveniente.

Asimismo, por razones de seguridad podrán establecerse restricciones temporales o permanentes a la circulación de vehículos en los que su propia peligrosidad o la de su carga aconsejen su alejamiento de núcleos urbanos, de zonas ambientalmente

sensibles o de tramos singulares como puentes o túneles, o su tránsito fuera de horas de gran intensidad de circulación.

3. Corresponde establecer las aludidas restricciones al organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, a la autoridad de tráfico de la comunidad autónoma que tenga transferida la ejecución de la referida competencia [...]

Por todo cuanto antecede, Resuelvo:
Autorizar las siguientes medidas especiales de regulación del tráfico:
· 10/08/2025, corte estático de la circulación en la carretera A-314 (pk 4+500 al pk 4+100), entre las 18:10 y las 18:30.
· 24/08/2025, corte estático de la circulación en la carretera A-314 (pk 4+100 al pk 4+500), entre las 20:45 y las 21:15 horas.
6 de agosto de 2025. LA JEFE PROVINCIAL. Ana B. Cobos Rodríguez.
Firmado. N° 127.588

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Expediente: 11/01/0166/2025
Fecha: 21/07/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL
Código 11000385011982

Visto el texto Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Cádiz 2024-2027, suscrito por la representación del Sector y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 25/06/2025, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Cádiz 2024-2027, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, 21 de julio de 2025. EL DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, DANIEL SÁNCHEZ ROMAN. Firmado.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ (2024-2027)

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

Este convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten que desarrollen la actividad de Limpieza de Edificios y Locales, aun no siendo esta su actividad principal. Igualmente afectará a todas las personas trabajadoras sin exclusiones incluidos en el ámbito territorial establecido.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria para todas las empresas y todas las personas trabajadoras, con cualquier modelo de contratación, que se encuentren incluidos en los ámbitos de aplicación anteriormente señalados y realicen su actividad en Cádiz y provincia, aun cuando estos tengan su domicilio social fuera de la provincia.

Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y prórroga

El presente Convenio tiene una duración de cuatro años, comenzando a regir el día 1 de enero de 2024 y finalizando el 31 de diciembre de 2027, independientemente de la publicación en el BOP.

El Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las dos partes con dos meses de antelación. Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a las personas trabajadoras mientras no se negocie un nuevo Convenio.

Artículo 4. Estructura del salario

A) Consideración.

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

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

Es salario base la parte de retribución de las personas trabajadoras fijada por unidad de tiempo.

B) Conceptos salariales.

La estructura de los conceptos económicos percibidos por las personas trabajadoras serán conceptos salariales establecidos en los Artículos siguientes:

Tabla de salarios,Artículo 3.
Premio de Antigüedad,Artículo 4.
Premio de Asistencia al Trabajo,Artículo 5.

Gratificaciones Extraordinarias,Artículo 6.
Horas Extraordinarias,Artículo 7.
Plus de Trabajo Nocturno,Artículo 8.
Plus de Toxicidad o Peligrosidad,Artículo 9.
Plus de festivos,Artículo 17.
Premio de Asistencia,Artículo 26.
C) Recibo individual de salarios y pago de haberes.

En el recibo individual justificativo del pago de los salarios deberá consignar en primer término los conceptos salariales recogidos en el presente Artículo en el período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Queda establecida como fecha límite para el abono de las retribuciones el día 5 del mes siguiente al que corresponda la nómina.

Para todo lo demás se atenderá a lo establecido en Orden ESS/2098/2014 de 6 de noviembre por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salario.

D) Incremento salarial.

Para el año 2024 las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán la tabla salarial del año 2023 así como un Plus único, no consolidable, compensable y absorbible y computable a efectos de SMI, de doscientos cincuenta euros brutos (250 €), pagadero una única vez al mes siguiente de la publicación del presente convenio en el BOP, con devengo y cotización desde el 1 de enero al 1 de junio de 2025, en proporción a la jornada y al tiempo trabajado durante ese periodo independientemente de incapacidades temporales y vacaciones. Este plus deberá ser abonado por la empresa o empresas en que la persona trabajadora estuviera de alta en el periodo de devengo y cotización referido, independientemente de que la misma haya podido firmar un finiquito liberatorio.

Para el año 2025 se establece un incremento sobre las tablas salariales de 2024 del 3% con efectos desde el 1 de enero de 2025, con independencia del momento concreto de publicación del convenio. Los atrasos generados por la aplicación de esta tabla se abonarán al mes siguiente de la publicación de este Convenio en el BOP.

Para el año 2026 se establece un incremento sobre las tablas salariales de 2025 del 3% con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Para el año 2027 se establece un incremento sobre las tablas salariales de 2026 del 3% con efectos desde el 1 de enero de 2027.

TABLA DE SALARIOS 2024-2027

CATEGORÍA PROFESIONAL	2024	2025	2026	2027
Jefe Administrativo de 1.ª	1128,18	1162,03	1196,89	1232,79
Jefe Administrativo de 2.ª	1090,67	1123,39	1157,09	1191,80
Cajero/a	1090,67	1123,39	1157,09	1191,80
Oficial Administrativo de 1.ª	1015,80	1046,27	1077,66	1109,99
Oficial Administrativo de 2.ª	978,34	1007,69	1037,92	1069,06
Auxiliar Administrativo	940,83	969,05	998,13	1028,07
Encargado/a general	1240,50	1277,72	1316,05	1355,53
Supervisor/a o Encargado/a de Zona	1128,18	1162,03	1196,89	1232,79
Supervisor/a o Encargado/a de sector	1053,19	1084,79	1117,33	1150,85
Encargado/a de grupo o edificio	1015,80	1046,27	1077,66	1109,99
Responsable de Equipo	978,34	1007,69	1037,92	1069,06
Ordenanza	922,15	949,81	978,31	1007,66
Almacenero/a	922,15	949,81	978,31	1007,66
Listero/a	922,15	949,81	978,31	1007,66
Vigilante	922,15	949,81	978,31	1007,66
Especialista	31,58	32,53	33,50	34,51
Peón Especializado	31,58	32,53	33,50	34,51
Limpiador o limpiadora	30,91	31,84	32,79	33,78
Conductor/a limpiador/a	34,79	35,83	36,91	38,02
Oficial 1.ª	32,62	33,60	34,61	35,64
Oficial 2.ª	31,32	32,26	33,23	34,22
Ayudante	30,74	31,66	32,61	33,59
Peón	30,91	31,84	32,79	33,78

Artículo 5. Premio de antigüedad

Al objeto de premiar la vinculación a la empresa se establece dicho premio de antigüedad en la cuantía del 4% del salario base del trabajador por cada tres años de servicio en la empresa, con un tope máximo del 16% del referido salario.

En cuanto a las personas trabajadoras que actualmente estén por encima del referido porcentaje, se les garantizará como tal complemento de antigüedad el tope máximo del 16% del Salario Base de cada trabajador y se le abonará como garantía personal el importe total de la diferencia entre la cantidad que las personas trabajadoras vinieran percibiendo en concepto de antigüedad y este tope máximo. Esta cuantía se abonará en quince mensualidades.

La cuantía que resulte de dicha operación quedará congelada durante toda la vigencia de la relación laboral.

Artículo 6. Plus de asistencia

Las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio tendrán derecho a un Plus de Asistencia al Trabajo:

Año 2024 por importe de	1,83 euros/día de trabajo.
Año 2025 por importe de	1,88 euros/día de trabajo.
Año 2026 por importe de	1,94 euros/día de trabajo.
Año 2027 por importe de	2 euros/día de trabajo.

Los aprendices percibirán este plus en la cuantía:

Año 2024 por importe de	0,76 euros/día de trabajo.
Año 2025 por importe de	0,78 euros/día de trabajo.
Año 2026 por importe de	0,81 euros/día de trabajo.
Año 2027 por importe de	0,83 euros/día de trabajo.

Las personas trabajadoras que no realicen jornada completa lo percibirán de forma proporcional a las horas trabajadas.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen como Gratificaciones Extraordinarias fijas las correspondientes a los meses de julio, diciembre y marzo, que ascenderán al importe de 30 días de salario base más antigüedad, las pagas de julio y diciembre se obtendrán prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año, y su abono será el 15 de sus respectivos meses. La paga de marzo será proporcional al tiempo trabajado en el año natural a que corresponda y se abonará el 15 de marzo del año siguiente.

En el seno de cada empresa y mediante acuerdo de la misma con los representantes legales de los trabajadores/as podrá acordarse el abono prorrateado de las gratificaciones extraordinarias —o de alguna de ellas—, a lo largo del año.

Artículo 8. Horas extraordinarias

Cuando por necesidades del servicio se tengan que realizar horas extraordinarias se comunicará a los representantes legales de las personas trabajadoras.

El precio de la hora extraordinaria ascenderá durante la vigencia del Convenio a 9,10 euros/hora.

Para todas las categorías, y no podrán sobrepasar las 80 horas al año por cada trabajador/a.

Las empresas no podrán hacer discriminación entre las personas trabajadoras de la misma categoría profesional que acepten realizar horas extraordinarias.

Artículo 9. Plus de trabajos nocturnos

A las personas trabajadoras que, por necesidades del servicio hubieran de realizar sus labores en períodos nocturnos, se les abonará un Plus de nocturnidad consistente en un 25% de su salario base. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana.

Las fórmulas a aplicar serán las siguientes:

A) Salario base/día x 365 / jornada anual x 25%

B) Salario base/mes x 12 / jornada anual x 25%

La fórmula B) se aplicará a todas las categorías de los siguientes grupos profesionales: Personal Administrativo, Personal Mandos Intermedios y Personal Subalterno.

Artículo 10. Plus de toxicidad o peligrosidad

Se establece un plus de toxicidad o peligrosidad para aquellas personas trabajadoras que efectúen sus servicios en lugares considerados por la Autoridad laboral como tóxicos o peligrosos y cuya cuantía será del 25% del salario base.

Artículo 11. Indemnización por enfermedad o accidente

Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras el 100% de su Base de cotización del mes anterior desde el 1.er día en los casos de accidente laboral, ingreso en un Centro Hospitalario, así como la posterior convalecencia fuera de éste.

Los tres primeros días del período de incapacidad temporal, cuando no se abonen, no tendrán penalización en el importe de las gratificaciones extraordinarias.

En los supuestos de IT por accidente laboral, ingreso hospitalario y posterior convalecencia se deducirá de las pagas afectadas cuando llegue su devengo.

Artículo 12. Dietas y gastos de viaje

A toda persona trabajadora que, por necesidades de la empresa, tenga que efectuar servicios fuera de la localidad en la que habitualmente trabaje, se le abonará las cantidades que a continuación se relacionan, además de los gastos producidos por el desplazamiento:

Si se efectúan comidas fuera de su localidad:12,46 €/día

Si se efectúan dos comidas fuera de su localidad:24,02 €/día

Si además pernoctan:48,56 €/día

Artículo 13. Prendas de trabajo

Toda persona trabajadora tendrá derecho a recibir dos uniformes cada año para el desarrollo de sus funciones. Los mismos serán los idóneos para el trabajo que cada uno efectúe.

En caso de que la empresa no entregase dichas prendas, se verá obligada a abonar a los empleados la cantidad de 7,22 € brutos.

En concepto de prenda de trabajo. En los centros de salud o ambulatorios, donde se exija una uniformidad en el vestuario, se le proporcionará al personal un calzado. En los trabajos tóxicos o peligrosos se acogerán a lo dispuesto en la legislación vigente sobre seguridad e higiene.

Artículo 14. Licencias

Las personas trabajadoras afectados por el Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

a) 17 días naturales por matrimonio de la persona trabajadora.

b) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

c) 3 días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida.

d) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

e) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge e hijos/as, que se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida.

f) 2 días naturales por traslado del domicilio habitual, que se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida.

g) 1 día en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral, que se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida.

h) 1 día en caso de Primera Comunión de hijo/a o hermano/a, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.

i) Por tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de su deber público y personal de inexcusable presencia tal y como ordena la legislación aplicable.

j) Por asistencia a consulta médica de el/la trabajador/a, sólo una hora antes y una hora después de la misma. Esta licencia se ampliará por el tiempo indispensable si se tiene que desplazar fuera de la localidad del centro de trabajo.

k) 2 días de asuntos propios. Que será objeto de negociación entre los representantes legales de los trabajadores/as en cada centro para establecer el número de trabajadores que pueden coincidir en un mismo día, así como en el plazo mínimo de preaviso por escrito.

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

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia se asimilarán al cónyuge, así como la familia hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad de la pareja de hecho.

Maternidad y paternidad: Se establecen dieciséis semanas tanto para la madre biológica como para el otro progenitor, sea cual sea su sexo. Ambos progenitores disfrutarán 6 semanas, simultánea e ininterrumpidamente con posterioridad al parto. Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida. Siempre dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento, opción que deberá realizar el/la trabajador/a mediante solicitud a la empresa. En caso de modificación de la legislación vigente en esta materia, estará a lo dispuesto en la misma.

Lactancia: las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al comienzo o al final de la jornada de trabajo con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas; la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. 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 comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En caso de modificación de la legislación vigente en esta materia, estará a lo dispuesto en la misma.

Artículo 15. Vacaciones

Toda persona trabajadora afectada por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales, de forma consecutiva, de vacaciones retribuidas. Los permisos anuales de vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, en los meses de junio a septiembre de cada año.

Las personas trabajadoras, por acuerdo con la empresa, podrán establecer la división de las vacaciones en dos periodos de quince días cada uno, siempre que se respete el calendario de las mismas, que deberá estar confeccionado en el primer trimestre de cada año, por los representantes de las personas trabajadoras y la Dirección de la Empresa.

Al objeto de no crear privilegios sobre los meses en que corresponda disfrutar a cada trabajador sus vacaciones, el Comité de Empresa o delegados de Personal, en presencia de las personas trabajadoras que así lo deseen, procederán a sortear los meses entre los componentes de la plantilla.

En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivos, domingos o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecidos un período de cierre vacacional.

Artículo 16. Jornada laboral

La jornada laboral máxima Convenio queda establecida en 38 horas semanales para los años 2024 y 2025 y será reducida a 37,5 horas semanales calculadas en cómputo anual a partir del 1 de enero de 2026.

Artículo 17. Descanso semanal

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un descanso de un día y medio semanal ininterrumpido, que será preferentemente la tarde del sábado o la mañana del lunes, y el domingo completo.

Artículo 18. Plus festivos y domingos trabajados

Los festivos son fiestas abonables y no recuperables y su realización será de carácter voluntario.

Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en Ambulatorios/ Centros de salud y por necesidades del servicio no descansen en Domingos o festivos percibirán por cada domingo o festivo trabajado, además de las retribuciones reales de un día normal de trabajo, la cantidad de 29,50 €, así como un día de descanso en la semana siguiente.

Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en Centros Comerciales o Grandes Superficies Comerciales que tengan que trabajar los domingos o festivos en los que en el Decreto de Horarios Comerciales de la junta de Andalucía permite la apertura de estos establecimientos, percibirán por cada domingo o festivo trabajado, además de las retribuciones reales de un día normal de trabajo, la cantidad de 29,50 €, así como un día de descanso en la semana siguiente.

Artículo 19. Ingresos

El período de prueba, en caso de ingresos de nuevas personas trabajadoras, será de quince días naturales, salvo en el caso de los contratos formativos que se regirá por lo estipulado en el Artículo 33 o en su defecto por el Estatuto de los Trabajadores

Este Artículo se regirá por el Convenio Sectorial Estatal si éste sufre modificaciones.

Artículo 20. Turnos

En aquellas empresas en que, por necesidades de servicio, se hubieran de establecer turnos de trabajo, los mismos serán rotativos entre todo el personal afectado, y nunca el mismo trabajador/a podrá efectuar seguidos dos turnos de la misma naturaleza.

Artículo 21. Garantía del SMI

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir como mínimo el SMI vigente en cada momento, calculado en cómputo anual.

Para el año 2024 este ascendía a 15.876 y para el año 2025 a 16.576 € para una persona a jornada completa siendo proporcional al tiempo trabajado. Para las personas contratadas a tiempo parcial, la percepción será proporcional a su jornada laboral.

En el supuesto que se establezca un nuevo SMI, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a reunirse en Comisión Mixta Paritaria de interpretación del Convenio en el plazo máximo de un mes, con el fin de adecuar las cuantías del presente Artículo a la nueva cifra.

Las empresas estarán obligadas a complementar el salario de la persona trabajadora cuyas retribuciones calculadas de manera individual y en cómputo anual, sean inferiores al SMI vigente en cada momento, en proporción a su jornada y al tiempo trabajado, como máximo, en febrero del año siguiente.

Liquidación de haberes:

Las empresas estarán obligadas a incluir en la liquidación de haberes tras la extinción del contrato, el complemento necesario para garantizar que la retribución total percibida por la persona trabajadora no sea inferior al SMI vigente en cada momento, calculado individualmente y en cómputo anual, en aquellos casos en que sus percepciones previas se encuentren por debajo de dicho umbral.

Artículo 22. Cuestiones sindicales

I. Se reconoce al Comité de Empresa y delegados/as de Personal como interlocutores válidos para el tratamiento y sustitución de las relaciones laborales. Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los Organismos respectivos del Personal que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regula a las características de las empresas.

II. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, AMI y ANE, en todo lo concerniente a esta materia, así como en todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

III. Los miembros del Comité de Empresa o delegados/as de Personal tendrán derecho a 20 horas acumulables trimestralmente, en vez de las 15 reconocidas por el Estatuto. Estas horas sindicales serán acumulables en uno o en varios de los representantes sindicales, siendo deducidas del resto de los representantes. Esta acumulación se realizará, salvo pacto en contrario, a primeros de cada año y para periodos anuales, debiendo reflejarse documentalmente esta cesión, con carácter previo a su utilización, en Acta en la que se especifique con claridad la persona que cede las horas, el número de éstas y quién es el receptor de esa cesión.

IV. Las empresas acogidas al presente Convenio vendrán obligadas a descontar la cuota sindical de aquellas personas trabajadoras que lo soliciten por escrito, y depositarla en la cuenta corriente que éstos indiquen.

Garantías del Comité de Empresa. Derechos sindicales.

1.º Recibir información de la empresa, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre situación de la producción y evolución probable del empleo.

2.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución, por parte del empresario, de las decisiones por éste, sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

B) Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.

C) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

4.º Emitir Informes cuando la fusión, absorción o modificación del «status jurídico» de la empresa suponga cualquier incidencia que afecten al volumen de empleo.

5.º Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6.º Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas consideradas muy graves.

7.º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de normas vigentes en materia laboral, seguridad social y empleo, así como en el resto de los actos y condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales ante el empresario y los organismos y tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo desarrollado en la empresa, con las particularidades previstas en este Orden por el Artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

8.º Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones señalados en este Artículo, en cuanto directa o indirectamente, tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Derechos de los mismos:

A) Horas sindicales: A los miembros del Comité de Empresa o delegados/as de Personal se les reconocen 20 horas mensuales, retribuidas para ejercer su función (a cada uno de ellos).

B) Acumulación de horas sindicales: se acuerda que podrá acumularse en uno o varios representantes sindicales las horas consignadas en el presente Convenio, las cuales serán deducidas de las del resto de los representantes. La forma y condiciones de realizar esta acumulación será la reflejada en el apartado III del Artículo 21 del presente Convenio.

C) Asamblea en la empresa: Las empresas facilitarán la celebración de asambleas de sus trabajadores en los centros de trabajo cuando fueran solicitadas con 48 horas de antelación.

Artículo 23. Jubilación anticipada y contratación laboral.
Contratos de relevo.

Se estará a la legislación vigente en cada momento en esta materia.

Fijos/as discontinuos.

Se estará a lo que disponga el convenio sectorial estatal por ser materia reservada al mismo. No obstante, para las personas trabajadoras vinculadas por esta modalidad contractual a los efectos del llamamiento, así como la interrupción, se hará de acuerdo con los modelos que se adjuntan al presente convenio como anexo I y anexo II.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el Artículo 16.1. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima

A la finalización de éste o su prórroga, el trabajador tendrá derecho a una indemnización según lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

Igualmente, la empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. La empresa sólo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Contratos de sustitución.

La empresa podrá celebrar contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

La duración del contrato de sustitución será la del tiempo que dure y subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo de la persona trabajadora sustituida.

El contrato de sustitución se extinguirá por la reincorporación de la persona trabajadora sustituida o cuando finalice el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva mediante contrato indefinido.

Contrato a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras vinculadas a las empresas por contratos de trabajo a tiempo parcial gozarán de preferencia frente a terceros en aquellos casos en que la empresa tenga necesidad de realizar nuevas contrataciones, que incrementen el número de horas de prestación de servicios.

Esta preferencia no será de aplicación sobre personas trabajadoras contratadas a tiempo completo.

Estos contratos deberán especificar la duración y la jornada semanal, por lo que toda realización de horas sobre la jornada pactada en el contrato de trabajo tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 24. Fomento de empleo y mantenimiento de plantilla

Dado el gravísimo problema de paro existente en nuestra provincia, las Asociaciones Patronales AGEL y ASPEL, firmantes de este Convenio, se comprometen a recomendar a todos sus afiliados que, para paliar dicho paro, hagan todo lo posible por mantener los puestos de trabajo y fomenten la creación de nuevos.

Artículo 25. Seguridad e higiene en el trabajo

En todas las empresas se nombrarán un/a responsable de seguridad e higiene en el trabajo, tanto por parte de la empresa como por parte de las personas trabajadoras, que cuidarán de mantener el aseo en todas las dependencias, vestuarios, duchas, taquillas y alojamientos de las personas trabajadoras. En la empresa en la que exista delegado/a de Personal o un miembro del Comité de Empresa, asumirá las funciones de seguridad e higiene en el trabajo.

A todas las personas trabajadoras del Servicio de Limpieza en Centros Sanitarios se les proporcionará por parte de la empresa un carrito para el traslado de

todas las basuras y desperdicios, para evitar el contagio, si lo hubiere, de los mismos hacia las personas trabajadoras.

Todas las empresas facilitarán a sus trabajadores/as los medios para realizar un reconocimiento médico anual.

El empresario tiene como deber velar por la seguridad y la salud de las personas trabajadoras de la empresa, debiendo poner los mecanismos necesarios para que éstos no sufran ofensas verbales o físicas de carácter eminentemente sexual que agreda su intimidad y dignidad de la persona.

Corresponde a los delegados/as de Personal ser informados de cualquier riesgo de este carácter a fin de prevenir los resultados.

La evaluación de los riesgos de actos de este tipo, así como la denuncia de estos casos se llevará a cabo mediante la información de los delegados/as de Personal, la afectada y la propia empresa. Si una de las partes se negase a dicha denuncia, será considerada también cómplice de tales actos.

Todo ello se llevará a cabo con el mayor sigilo, a fin de respetar la intimidad y dignidad de la persona.

Artículo 26. Seguro colectivo

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo suscribirán una póliza a favor de su plantilla que cubrirá las siguientes contingencias:

- Invalidez Total o Absoluta derivada de Accidente de Trabajo:9102,32 €.
- Muerte por Accidente de Trabajo:9102,32 €.

Artículo 27. Premio de asistencia

El trabajador/a que no haya tenido ninguna falta por ningún concepto a lo largo del año, excepto las derivadas de Accidente de Trabajo, la falta de asistencia derivada del ejercicio de huelga legal desarrollado por las personas trabajadoras en defensa de sus reivindicaciones, y los permisos y licencias del Artículo 13 de este Convenio y 4 faltas al año, se le concederá un premio de:

Años	2024	2025	2026	2027
Euros anuales	113,41	116,81	120,32	123,93

Con relación al personal fijo discontinuo y para el percibo del indicado premio, se computarán períodos de trabajo efectivo de doce meses, teniendo derecho al repetido premio aquellas personas trabajadoras que en esos doce meses no superen las cuatro faltas, teniéndose en cuenta respecto a las mismas las especialidades antes reflejadas. El personal que realice jornada parcial percibirá este premio en proporción a la jornada real de trabajo que realice.

A las personas trabajadores que por ampliación de lo dispuesto en el presente Convenio cause baja en la empresa por subrogación a otra, le será liquidada la parte proporcional del premio de asistencia que tenga devengada en el momento de la baja, correspondiendo a la nueva empresa liquidar a la finalización del año natural el período durante el que ese trabajador le haya prestado servicios. Para este cálculo y sólo en estos supuestos, el cómputo de cuatro faltas anuales se realizará atendiendo a una falta por trimestre.

Artículo 28. Las personas trabajadoras que realicen trabajos con máquinas abrillantadoras o cristalizadores, serán equiparados al Peón Especializado.

Artículo 29. Comisión mixta paritaria de interpretación y vigilancia

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, actuando como parte de la misma cuatro personas designadas por la representación empresarial, y cuatro designadas por la representación de las personas trabajadoras, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando ésta lo estime conveniente.

La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación aplicable.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstas puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en los domicilios de las Asociaciones Empresariales, el de la sede de ASPEL C/ Diego de León, 50, 28006 de Madrid, el del sindicato en Cádiz, Avda. Andalucía, n.º 6, 4º planta CCOO Hábitat Cádiz, con código postal 11008 Cádiz.

Sistema de Resolución de Conflictos Laborales:

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de abril de 1996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a las personas trabajadoras y empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 30. Formación profesional

Por lo que se refiere a la formación profesional de las personas trabajadoras, ambas partes acuerdan que se estará al respecto de los acuerdos o pactos que, a nivel nacional, puedan firmar el Gobierno y las centrales sindicales.

Artículo 31. Excedencia voluntaria

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses.

Este derecho sólo podrá ejercitarse en proporción de un trabajador/a en excedencia por cada cincuenta trabajadores/as en plantilla de la empresa (...) fracción, de forma que, si en empresas de menos de 50 personas trabajadoras ya hay una en excedencia, no podrá ser concedida la misma a una segunda persona.

Siempre referido al período de cuatro meses.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria gozará de reserva en su puesto de trabajo, siempre que el período de excedencia no haya sido superior a dos años y éste no se haya utilizado para prestar servicios o crear una empresa del sector de limpiezas. No se considerará competencia desleal trabajar con las categorías de este Convenio para cualquiera de las Administraciones Públicas, siempre que el servicio no se realice mediante empresa de contrata

Artículo 32.

Si durante el tiempo que medie entre la firma del presente Convenio y su publicación expirase algún contrato temporal, la persona trabajadora cesada tendrá derecho al percibo de las diferencias salariales que puedan existir por los días que trabajó en este período.

Artículo 33. Contrato formativo

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

1. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años. las personas trabajadoras

La duración mínima de esta modalidad contractual será de tres meses y la máxima de dos años.

La retribución para estos contratos no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al ochenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Estos contratos sólo se podrán emplear en las categorías de Administrativos y Especialistas.

2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:

La duración de este contrato será, mínimo, de seis meses y máximo de un año. Se establece un periodo de prueba para este tipo de contrato de un mes.

La retribución de las personas trabajadoras sujetas a este contrato será La retribución para estos contratos no podrá ser inferior al setenta y cinco por ciento fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el Artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente

Para todo lo demás no previsto en el presente Artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre y el Estatuto de los Trabajadores, o normativa vigente en cada momento.

Se aplicará la legislación vigente en lo que se refiere a esta materia.

Artículo 34. Adscripción del personal

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

a) Que se trate de personas trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuera la modalidad.

b) Personas trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermas, accidentadas o en excedencia o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo con anterioridad

a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Personas trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado anterior.

d) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que, por necesidades del servicio, se hayan incorporado al centro dentro de los cuatro últimos meses, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal con permanencia inferior a cuatro meses en el centro, seguirá perteneciendo a la empresa cesante.

2.º Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de seis días hábiles mediante los documentos que se detallan al final de este Artículo.

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

Documentos a facilitar la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad social.

- Fotocopia de las últimas cuatro nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.

- Fotocopia de los TC2 de cotización a la seguridad social de los cuatro últimos meses.

- Relación de personal en la que se especifique:

· Nombre y apellidos, número de afiliación de la Seguridad Social, DNI, categoría profesional, antigüedad y modalidad de su contratación.

· Fotocopia de los contratos del personal afectado por el cambio de contrata.

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

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

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

Artículo 35. Condiciones más beneficiosas

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, en el supuesto de subrogación estarán obligadas a respetar y a aplicar las condiciones pactadas entre los representantes legales de trabajadores/as y la empresa saliente, que mejoren lo establecido en el presente Convenio, siempre y cuando se den los siguientes requisitos:

- Las condiciones pactadas entre la representación legal de trabajadores/as y la empresa saliente tendrá que ser realizada por escrito y firmada por ambas partes con un mínimo de 4 meses antes de la pérdida del servicio.

- El acuerdo firmado deberá ser sellado en la Oficina Pública de Registro de la Delegación de Empleo y Desarrollo tecnológico de la Junta Andalucía en Cádiz.

- Se comunicará en un plazo máximo de 40 días a la Comisión Paritaria tanto a los domicilios de las asociaciones empresariales como sindicales del Presente Convenio el pacto/acuerdo suscrito entre la representación legal de trabajadores/as y la empresa saliente.

- Para los servicios de limpieza cuyos clientes sean las Administraciones Públicas, además de cumplir los requisitos anteriores se comunicará a la Comisión Paritaria las negociaciones que estén abiertas durante el proceso de la subasta correspondiente.

Artículo 36. Prestación de los servicios de limpieza de modalidad contractual fijo-discontinuo

Las Patronales solicitarán de cada uno de los clientes de las distintas empresas del sector inferiores al año, es decir colegios públicos y Universidades, la posibilidad de estudio por parte de estos clientes de ampliar dichos servicios a 12 meses. En caso de que dicha solicitud se haga efectiva recibirán copia de la Resolución del cliente las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

Mientras no se materialice dicha aspiración, las empresas se reunirán con la representación legal trabajadores/as con el objeto de buscar soluciones encaminadas a que la prestación inferior de doce meses aumente para estos colectivos siempre atendiendo a las posibilidades reales que la empresa tenga.

Artículo 37.

En relación con las trabajadoras embarazadas que presten servicios en ambulatorios y hospitales ambas partes acuerdan que las mismas no realizarán trabajos en zonas de dichos establecimientos que puedan resultar peligrosas para su estado, tales como quirófanos, salas de radiografías, salas de curas, etc.

Asimismo, se recomienda a los empresarios que, en la medida de lo posible, destinen a las trabajadoras en estado de gestación a la realización de trabajos que supongan los menos riesgos para su estado.

Artículo 38. Empresas de Trabajo Temporal

Cuando se produzca este tipo de contratación, la empresa usuaria comunicará a los representantes legales de sus trabajadores tanto el puesto o puestos a cubrir como el contrato concertado con la empresa de trabajo temporal en el plazo máximo de tres días desde su firma.

Artículo 39. Recibo de finiquito

Las empresas estarán obligadas a facilitar con una antelación mínima de al menos tres días hábiles a su firma, copia del recibo de finiquito para el asesoramiento que estime oportuno solicitar el trabajador/a antes de proceder a su firma. Se remitirá copia del recibo de finiquito a los representantes legales de los trabajadores/as.

CLÁUSULAS ADICIONALES.

Primera.

En el caso de que, durante la vigencia del presente Convenio, surgiesen problemas en cuanto a la movilidad geográfica de las personas trabajadoras, así como sobre el llamamiento de las personas trabajadoras fijos discontinuos, tales problemas serán comunicados a la Comisión Mixta Paritaria, para su análisis, estudio y preparación, en vista al establecimiento de criterios para solucionar tales situaciones en el próximo Convenio.

Segunda.

En aquellas empresas donde sea posible, los representantes de los trabajadores y la empresa se reunirán de forma trimestral para el análisis del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación a las trabajadoras por razón de sexo. Para ello se analizarán los contratos realizados en ese período (hombres-mujeres); posibles denuncias de acoso sexual, de incumplimiento de cláusulas específicas del Convenio para mujeres, y de todos los aspectos que pudieran resultar discriminatorios.

Estas reuniones serán obligatorias en las empresas de plantilla superior a treinta trabajadores.

A efectos de los sucesos que se produzcan en materia de Acoso Sexual se estará a lo establecido en el ET, Artículo 4º, 2 e); Código Penal Artículo 184 , 181 , Abuso Sexual y 178, Agresión Sexual; Directiva Comunitaria 76/207 CEE, modificada con fecha 24 de mayo de 2002, así como a la legislación que sea promulgada en esta materia en cada momento.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan adherirse y remitirse al acuerdo suscrito en el sector a nivel estatal relativo a las medidas para la protección del colectivo LGTBI.

Tercera.

En materia de faltas y sanciones y Categorías Profesionales, las partes acuerdan la aplicación del Acuerdo Marco del Sector o norma que lo sustituya.

Cuarta.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre , sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

ANEXO I.

LLAMAMIENTO DE TRABAJADORES/AS FIJOS DISCONTINUOS Y COMUNICACIÓN DE LA OFICINA DE EMPLEO (ARTÍCULO. 6.5 DEL REAL DECRETO 625/1985, DE 2 DE ABRIL)

Empresa:

Nombre y apellidos:

DNI, número: como:

De la empresa:

NIF:

Actividad:

Domicilio:

C.C.C. Empresa:

Nombre y domicilio del centro de trabajo:

C.C.C. Centro:

A efectos de realizar el llamamiento comunica a la persona trabajadora:

Persona trabajadora:

Nombre y apellidos:

Número de afiliación de la Seguridad Social:

Fecha de nacimiento:

DNI número:

Domicilio:

Que teniendo usted la condición de trabajador fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios:

El día hasta el día

Fecha, esta última, en la que esté previsto concluyan las actividades para las que ha sido contratado.

Observaciones:

La empresa.	La persona trabajadora
Recibí el duplicado (Fecha y firma)	

ANEXO II.

MODELO DE ESCRITO INTERRUPTIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES/AS FIJOS DISCONTINUOS

En señor/a:

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el número 5, del Artículo 1, del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, le comunicamos que el próximo día quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fijo discontinuo, por haber concluido el período de actividad para el que fue ocupado, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

La empresa.	La persona trabajadora
Recibí el duplicado (Fecha y firma)	

21/06/2025. Juan Benítez Ortega. Firmado. 23/06/2025. Beatriz Nogués Ortiz de Arce. Firmado. Josefina Romero Sánchez. Firmado. Javier Gallego León. Firmado.

Nº 121.444

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO

CONVENIO O ACUERDO: SERVICIO DE PARQUES Y JARDINES

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS - URBASER

Expediente: 11/01/0163/2025

Fecha: 21/07/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JUAN JOSE DOMINGO ALBEROLA

Código 11003882012005.

Visto el texto CONVENIO COLECTIVO PARA EL SERVICIO DE PARQUES Y JARDINES AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS, suscrito por la representación del Sector y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 24/06/2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043 /1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del presidente 2 /2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

Primero: Ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO PARA EL SERVICIO DE PARQUES Y JARDINES AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS, 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 21 de julio de 2025. EL DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, DANIEL SANCHEZ ROMAN. Firmado.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SERVICIO DE PARQUES Y JARDINES

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS.

CAPÍTULO I.

CONDICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ámbito territorial, funcional y personal.

1. Este convenio colectivo será de aplicación al servicio de Parques y Jardines del Ayuntamiento de Algeciras.

2. El presente convenio colectivo será de aplicación y obligará al Ayuntamiento de Algeciras o aquella empresa que fuera adjudicataria de la concesión administrativa del servicio dedicado a la realización, diseño, conservación y mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.

3. Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente convenio todos/as aquellos/as trabajadores/as que se hallen de alta en la plantilla laboral de las empresas mencionadas en el ámbito funcional, así como aquellos que se integren en el mencionado servicio por futuras contrataciones.

Artículo 2.- Vigencia, duración y Prorroga.

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

El presente Convenio estará vigente entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2028. El convenio se entenderá prorrogado sucesivamente por años, si no fuere denunciado previamente por ninguna de las partes antes del 30 de noviembre de cada año.

Artículo 3.- Prelación de normas.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 1.º, 2.º y 3.º del mismo.

En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores/as y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores/as incluidos en el mismo.

Si existiese algún/alguna trabajador/a que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores/as de la misma calificación se establecen en el presente convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los/las trabajadores/as a quienes afecte.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

A) La Comisión Paritaria se crea al amparo y conformidad del art. 85 apdo. e) del E.T. Analizará de forma previa o simultánea, todas las controversias, situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones, denuncias de índole laboral individual o colectiva que

puedan formularse por los/as trabajadores/as o sus representantes ante la Inspección de Trabajo y S.S., Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social, que se produzcan o nazcan de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

La comisión paritaria, estará integrada por seis miembros tres en representación de la empresa y otros tres miembros por parte de los trabajadores/as, en proporción a la representación de las listas sindicales, también podrá incluir asesores externos como miembros plenos de cada parte. Al finalizar la reunión se levantará acta que incluirá el acuerdo adoptado por las partes o las opiniones de cada parte.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- 1.º Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.º Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
- 3.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 4.º Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 5.º Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo en el máximo de diez días. Ambos en relación con la fecha de notificación certificada. Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. Los lugares de notificación será respectivamente la sede de la empresa en Algeciras y la sede del Sindicato a que pertenezca los representantes de los/as trabajadores/as o el indicado por estos, respectivamente, siendo válida la notificación al presidente del Comité de Empresa.

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

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, esta nombrará un árbitro de Mutuo Acuerdo, a cuyo laudo de forma vinculante se someterán las partes, con la misma eficacia jurídica que una resolución de la comisión paritaria en los términos del artículo 91.4 del E.T.

Si no propusieran las partes uno de mutuo acuerdo inicialmente, cada parte propondrá dos candidatos/as/as que no podrán estar vinculados a organización patronal o sindical alguna. En el caso de que posteriormente se comprobare dicha vinculación el laudo será nulo a todos los efectos. Los/as candidatos/as deberán ser profesionales o funcionarios/as de reconocida trayectoria (Catedráticos/as, profesores/as universitarios/as, Inspectores/as de Trabajo o abogados/as que reconocidamente hayan defendido indistintamente a empresas y trabajadores/as, también se podrán elegir de las listas de árbitros de la Junta de Andalucía, SERCLA o de Colegios Profesionales). Cada parte podrá tachar a uno de los dos candidatos/as y si no se pusieran de acuerdo las partes entre los dos candidatos/as, se procederá por sorteo.

C) A los efectos previstos en el apartado e) del artículo 85 del E.T. de los trabajadores/as se procederá como en el caso anterior, ampliando el plazo para la convocatoria de la Comisión Paritaria a quince días que podrá realizar cualquiera de las partes.

CAPITULO II

Artículo 7.- Clasificación profesional.

El personal se clasifica en:

a) Personal fijo/a: Es aquel/aquella trabajador/a que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de las actividades de jardinería, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Adquirirán la condición de trabajadores/as fijo/as/as, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social en el plazo máximo de cinco días.

Igualmente, se presumirán concertados por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

b) Personal eventual: Es el personal contratado bajo alguna de las modalidades contractuales de duración determinada legalmente existentes (circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.)

Artículo 8.- Clasificación funcional.

A. GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO.

1.-) INGENIERO/A TÉCNICO/A COORDINADOR/A

Posee titulación profesional universitaria de grado medio y/o superior y desempeña funciones o trabajos correspondientes e idóneos en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la dirección de la empresa. De manera especial le está atribuido: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar los trabajos que hayan de realizarse, preparar los datos que puedan servir de base para el estudio de precio y procurarse los datos necesarios para la organización del trabajo de las restantes categorías.

Se halla al frente del equipo de trabajadores/as manuales, Administrativo/as/as y técnicos/as, ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. Coordina todos los proyectos y servicios del centro de trabajo.

2.-) INGENIERO/A SUPERVISOR/A TÉCNICO/A

Posee titulación profesional universitaria de grado medio y/o superior y desempeña funciones o trabajos correspondientes e idóneos en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título de manera normal y regular y con plena responsabilidad bajo la dependencia del Técnico/a COORDINADOR/A del servicio y de la dirección de la empresa.

3.-) TÉCNICO TITULADO

Posee el título expedido por la Escuela de Formación Profesional de segundo Grado, siendo sus funciones y responsabilidades las propias de su titulación.

4.-) TÉCNICO NO TITULADO

Es el técnico procedente o no de alguno de los subgrupos de profesionales

de oficio, que teniendo la confianza de la empresa, bajo las órdenes del personal técnico o de la Dirección, tiene mando directo sobre el personal encomendado.

Ordena el trabajo y dirige a dicho personal siendo responsable del desempeño correcto en el trabajo.

Cuida de los suministros de elementos auxiliares y complementarios para el trabajo de los equipos y brigadas

Facilita a sus jefes las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimiento de trabajo.

Tiene conocimientos para interpretar planos, croquis y gráficos y juzgar la ejecución y rendimiento del trabajo realizado por los profesionales de oficio.

5.-) DELINEANTE:

Es el personal que desarrolla los proyectos y gráficos arquitectónicos y paisajistas en la oficina a las órdenes de la empresa

B) GRUPO PROFESIONAL PERSONAL ADMINISTRATIVO

1) JEFE/A ADMINISTRATIVO:

Es quien asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo.

Se asimilará a este subgrupo el Analista de Sistemas de Informática.

2) OFICIAL ADMINISTRATIVO:

Es aquel empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad, domina todos los trabajos de este área funcional de la empresa, con o sin empleados/as a sus órdenes, despacha la correspondencia, se encarga de la facturación y cálculo de la misma, elabora, calcula y liquida nóminas y seguros sociales, redacta asientos contables, etc.

3) ADMINISTRATIVO

Realiza funciones de estadística y contabilidad, manejo de archivos y ficheros, correspondencia, taquimecanografía, informática, etc.

4) AUXILIAR ADMINISTRATIVO:

Efectúa tareas administrativas que por su sencillez y/o características repetitivas o rutinarias, no requieren la experiencia o capacitación profesional de un/a Administrativo/a.

Realiza funciones auxiliares de contabilidades y coadyuvantes de la misma, realizando trabajos elementales de administración, archivo, fichero y mecanografía. Atiende al teléfono y posee conocimientos de informática a nivel de usuario/a.

5) ASPIRANTES:

Se entenderá por tales, aquellos que, dentro de la edad de 16 a 18 años, trabaja en las labores propias de la oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de esta.

6) APRENDIZ ADMINISTRATIVO:

Es quien trabaja en labores propias de oficina, iniciándose en las funciones propias de éstas, mediante una formación teórico-práctica y vinculado/a por un contrato de aprendizaje.

C) PERSONAL DE OFICIOS MANUALES:

1. ENCARGADO/A: Es el/la trabajador/a de confianza de la empresa que, poseyendo conocimientos suficientes de la actividad de jardinería, así como conocimientos Administrativo/as/as y técnicos/as, se halla al frente del equipo de trabajadores/as manuales ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos, directamente o través de los maestros jardineros.

2. MAESTRO/A JARDINERO/A: Es el/la trabajador/a de confianza de la empresa que poseyendo conocimientos suficientes de la actividad de jardinería: depende del Encargado y bajo a las directrices de éste, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos de los trabajadores manuales a su cargo.

3. PODADOR/A: Es el/la Oficial Jardinero/a que durante la temporada de poda realiza las labores propias de la poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras con trepa o medios mecánicos.

4. OFICIAL JARDINERO/A: Es el/la trabajador/a que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas. Debe conocer las plantas de jardín y de interior, interpretar los planos y croquis de conجو y detalle, y de acuerdo con ellos replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimétrica, y asimismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, y conduce vehículos con permiso de conducir de clase B. Está a las órdenes del/a encargado/a o maestro/a Jardinero/a, marcando las directrices para el trabajo de las categorías inferiores.

5. OFICIAL CONDUCTOR/A: Son aquellos/as trabajadores/as que, de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipos C, D o E, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga, así como a su control durante el transporte. Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, tractor, etc.) Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo. Se hallan incluidos en esta categoría aquellos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada, como pudiera ser, a título orientativo: Excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, moto niveladoras y similares. En los períodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su categoría profesional, dado que a esta categoría se la clasifica como polivalente.

6. JARDINERO/A: Es aquel/aquella trabajador/a que se dedica a funciones concretas y determinadas que, sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo, de las operaciones que a continuación se describen y no tan sólo de una de ellas:

Desfonde, cavado y escarda a máquina.

Preparación de tierras y abonos.

Arranque, embalaje y transporte de plantas.

Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.

Recorte y limpieza de ramas y frutos.

Poda, aclarado y recorte de arbustos.

Preparación de insecticidas y anticiptogámicos y su empleo.

Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, etc.

Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con permiso de conducir de clase B, como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

Riegos automatizados.

7. AUXILIAR JARDINERO/A: Es aquel/aquella trabajador/a que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna.

Son funciones propias de esta categoría:

Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.

Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.

Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.

Riegos en general.

Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.)

Siega del césped.

Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc.)

Conduce los distintos tipos de transporte interno como "dumpers" y análogos.

Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores/as de categoría superior.

8. VIGILANTE: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de cualquier dependencia de la empresa u obra que realice, con labores complementarias de limpieza y mantenimiento.

9. LIMPIADOR/A: Todo el personal que realice la limpieza de oficinas y servicios de esta actividad percibirá el salario en proporción a las horas de dedicación.

C. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS:

1.-) OFICIOS VARIOS-NIVEL JARDINERO

Son aquellos trabajadores/as que realizan trabajos complementarios de jardinería, tales como: Ensolados y pavimentos artísticos, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural y artificial, en seco o en hormigón; formación de estanques, muros, cerramientos o soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc.; cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería en la formación de las "casetas de Jardinería/a", empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación de la "casa de Jardinería/a", caseta de perros, pajarera, etc.; instalaciones de riego con tubería enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre o por aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada o salida de los estanques o lagos, o surtidores, instalaciones de agua en general, plataformas, anclajes de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montaje de sistema de riego, trabajos de mecánica y soldadura, etc.;

2.-) OFICIOS VARIOS – NIVEL OFICIAL JARDINERO

Son aquellos trabajadores que, además de las tareas anteriores, podrán hacer replanteo de obras, partes de supervisión y control, interpretación de planos, debiendo tener conocimiento de la normativa vigente aplicable, en especial la de parque infantiles.

3.) ENCARGADO Y MAESTRO JARDINERO.

La retribución de estas categorías estará compuesta por los conceptos e importes contemplados en el capítulo IV y correspondiente tabla salarial, más un complemento de puesto de trabajo, denominado plus específico, que retribuye las especiales características concretas de estos puestos de trabajo, en concreto la responsabilidad y dedicación que comporta su desempeño, así como la posible toxicidad, penosidad y peligrosidad de los mismos, quedando compensada y absorbido en dichos plus específico la retribución de cualquiera de estos supuestos (toxicidad, penosidad y peligrosidad), siendo incompatible el percibo de este plus con el plus toxico/penoso/peligroso.

Artículo 9.- Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de tres meses para los Técnicos/as titulados/as, ni de 15 días naturales para los demás trabajadores/as. El/la empresario/a y el trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del/de la trabajador/a en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al/a la trabajador/a durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 10.- Vacantes, Ascensos y contrataciones.

a) Vacantes

Durante la vigencia del presente convenio, las bajas definitivas que se produzcan por cualquier causa (jubilación, incapacidad permanente, bajas voluntarias...) no determinarán la existencia de vacante, dependiendo de la potestad de la empresa el reconocimiento de la existencia de vacante y su cobertura o no, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado c) de este artículo.

b) Ascensos

Todo el personal tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia

para cubrir las vacantes existentes en las categorías superiores a las que ostentasen en el momento de producirse la misma.

La enumeración y preferencia de los méritos para los ascensos se determinarán a continuación.

Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán preferentemente de carácter práctico, sin que exijan esfuerzo de memoria, refiriéndose principalmente a las funciones o trabajos propios de las plazas que deban proveerse, teniendo en cuenta lo que se dispone seguidamente:

Grupo de Técnicos/as: Los ascensos de todo el personal de este grupo se harán por pruebas de aptitud preferentemente entre el personal de la empresa.

Grupo de Personal Administrativo/a: Los jefe/as Administrativo/as serán considerados como cargos de confianza y por tanto de libre designación.

Los ascensos en el personal Administrativo/a no serán por tiempo de permanencia sino por capacitación, siempre que existan vacantes.

A la categoría de Oficial Administrativo/a se ascenderá mediante prueba de aptitud entre los Administrativo/as/as y Auxiliares.

A la categoría de Auxiliar Administrativo/a ascenderán automáticamente quienes hubieran finalizado el aprendizaje Administrativo/a.

Grupo de Profesionales de Oficio y Manualidades: Los Encargado/as y Maestro Jardinero se consideran cargos de confianza y, por tanto, son de libre designación por las empresas, con el único requisito de tener 3 años de antigüedad,

Las vacantes que se produzcan en las restantes categorías se cubrirán por pruebas de aptitud, considerándose como mérito preferente, en igualdad de condiciones, la antigüedad y experiencia profesional, es por ello que la empresa favorecerá prioritariamente la promoción interna entre los trabajadores/as de inferior categoría que forman parte de la plantilla.

c) Contrataciones y Plantilla

A los trabajadores/as guardaparques se les garantiza una ampliación a jornada completa durante los meses de julio, agosto y septiembre, hasta inicio efectivo de nuevo servicio (nueva licitación)

En los años 2026, 2027 y 2028, se promocionarán tres ascensos de jardinero a oficial (3 ascensos cada año, con efectos de 1 de enero de cada año), recayendo conforme lo dispuesto en el b) anterior en los recogidos en el anexo III

Artículo 11.- Trabajos de superior e inferior categoría.

El personal de jardinería podrá realizar categorías de la categoría inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de noventa días al año, alternos o consecutivos.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente, debiendo la empresa, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un productor a trabajos de categoría profesional inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el/la trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior tuviera su origen en la petición del/de la trabajador/a, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Artículo 12.- Preaviso de cese.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un período de antelación mínimo de siete días naturales. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción en su liquidación de finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar. La notificación de cese se realizará por escrito, que el/la trabajador/a firmará por duplicado, devolviéndole un ejemplar con el enterado.

Artículo 13.- Excedencia.

Los/las trabajadores/as con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Los trabajadores/as que hayan disfrutado de una excedencia voluntaria y quieran acogerse a otra deberán dejar transcurrir al menos un año desde la finalización de la primera excedencia para que la empresa se la conceda.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo máximo de quince días. Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un preaviso de treinta días, perderá el derecho de un puesto en la empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en la misma categoría y puesto que tenía cuando la solicitó. Los/las trabajadores/as que soliciten excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato. En este supuesto, y durante el tiempo de excedencia, se computará a los efectos de antigüedad. Si el/la trabajador/a en excedencia no se reincorporara, el sustituto/a pasará a formar parte de la plantilla como fijo/a, respetándole la antigüedad.

CAPITULO III

Artículo 14.- Jornada de trabajo, horarios y descansos.

La jornada máxima semanal será de 35 horas, distribuidas de lunes a viernes para el personal que fuera indefinido a la entrada en vigor del anterior convenio colectivo (de 2020-2021), pudiendo la empresa distribuir la jornada de lunes a domingo para el resto de personal.

Se consideran como días no laborables el 24 de diciembre y el 31 de diciembre, pero si coinciden en sábado o domingo, además se disfrutará el siguiente día laborable como descanso.

Durante los días 25 de diciembre y 1 de enero los trabajadores/as que realizan el servicio en fin de semana disfrutarán de descanso, en lugar del 24 y 31 de

diciembre.

El día de la Patrona que disfrutan el resto de los trabajadores/as del Ayuntamiento, será considerado día festivo y se disfrutará durante el año previa petición del trabajador/a y aprobación de la empresa, sin que sea acumulable a vacaciones.

Los trabajadores/as disfrutarán dentro de su jornada de un descanso de 20 minutos por jornada completa trabajada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado. La empresa dará facilidades por el tiempo imprescindible para la gestión ante el banco del cobro de la nómina mensual.

La jornada máxima diaria no podrá superar las siete horas de trabajo efectivo.

El horario de trabajo será desde las 8 a las 15 horas, salvo los horarios que seguidamente se indican. En junio, julio, agosto y septiembre de 8 a 14 horas. La semana de feria será de 9 a 12 horas.

Para el caso del servicio de vigilancia de Parques, dado las peculiaridades de este servicio, el personal indefinido tendrá distribuida la jornada de lunes a viernes, pero en horario de mañana y tarde, horarios que alternarán semanalmente, pasando el actual personal a tiempo parcial de dicho servicio a jornada completa en el plazo de un mes desde la firma del presente convenio.

Si por necesidades del servicio el Ayuntamiento o empresa concesionaria tuviera que realizar nuevas contrataciones podrá modificar la jornada pactada siendo de lunes a domingos, excluyendo de esta aplicación a la plantilla fija

Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, elaborarán el calendario laboral, debiendo exponerlo en lugar visible en todos los centros de trabajo.

Artículo 15.- Horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijado de acuerdo con el artículo anterior. Se abonarán las horas extraordinarias a los precios señalados en tabla salarial, pudiendo ser compensadas las horas extras de lunes a sábado con dos horas de jornada normal y las de los domingos y festivos por tres horas de jornada.

En ausencia de pacto se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso del trabajador/a.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Para los/as trabajadores/as 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 existe entre tales jornadas.

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 ámbito territorial, para incrementar las oportunidades de colocación de trabajadores/as en paro forzoso.

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 u otros daños extraordinarios urgentes.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al/los/as trabajador/es/as en el parte correspondiente.

Para que los representantes legales de los/as trabajadores/as puedan controlar las horas extraordinarias que se realicen, las empresas harán entrega de copia-resumen mensual de las realizadas.

Artículo 16.- Vacaciones.

El período será de un mes natural retribuido. Se fija como período de disfrute entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. Las vacaciones se disfrutarán, en quincenas o mes completo, por turno corrido cada año, es decir, si un año se disfruta en julio, la siguiente en agosto y al siguiente en septiembre. Se podrá permutar los períodos de vacaciones dentro de un año por acuerdo entre los trabajadores/as, sin cambiar el turno para los sucesivos y siempre que no afecte a la organización de la empresa.

Si por necesidades de la empresa precisase que algún/alguna trabajador/a las disfrutase fuera del período reflejado anteriormente, el/los trabajador/a tendrá derecho a treinta y cuatro días naturales de vacaciones, este incremento será reducido proporcionalmente si el/la trabajador/a disfrutase algún día dentro del período de julio a septiembre. Esta medida será de carácter excepcional, utilizando personal voluntario a tal efecto.

El salario a percibir durante el período de disfrute de vacaciones se calculará hallando el promedio de las cantidades o conceptos salariales y antigüedad, excluidos los extra salariales, horas extraordinarias percibidas por el/la trabajador/a durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del período vacacional.

Si en el momento de iniciar el período vacacional el/la trabajador/a estuviese en situación de I.T., tendrá derecho al disfrute de las mismas dentro del año natural cuando se incorpore a su puesto de trabajo. El nuevo período de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con el/la trabajador/a

El personal que no lleve un año completo de servicios disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo. El período vacacional no podrá ser compensado en ningún caso económicamente.

Artículo 17.- Plus conservación y mantenimiento.

Este plus se abonará mensualmente en 12 pagas, por importe según tabla salarial. Este plus será revisable anualmente en los mismos términos que el salario.

Artículo 18.- Licencias.

A. El personal afectado a este Convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a disfrutar de Licencias retribuidas, con la forma y condiciones que a continuación se indican:

1- Licencia por matrimonio o unión de hecho, 16 días naturales.

2- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención

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

Cuatro días naturales por fallecimiento si es en la provincia donde reside el trabajador/a y cinco días naturales si es fuera de la misma.

Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día natural o dos según sea dentro o fuera de la provincia.

3- Por nacimiento de hijo/a/a o adopción: se estará al permiso de paternidad vigente en cada momento, más 2 días de permiso retribuido.

4- El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador/a para estudios de Formación Profesional, ESO, Bachillerato y universitarios y examen del permiso de conducir.

5- El tiempo necesario para asistencia al médico, con posterior justificación.

6- Dos días por traslado de domicilio.

7- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se está a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del ET. En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

9- Los/as trabajadores/as por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

10- Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y máximo de la mitad de la duración de aquella.

11- Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres/madres, hijo/as, nietos/as y hermanos/as, de uno/a u otro/a cónyuge, con el límite anual máximo de tres bodas por año natural o proporcionalmente si fuera inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo.

12- Cuatro días para asuntos propios. Este permiso no será acumulable en vacaciones o entre festivos y será concedido por orden riguroso de solicitud hasta un máximo de 14 operarios (según categorías).

En 2028, se aumentará un día de asuntos propios, para llegar a los 5 días anuales.

13- Tendrá la misma consideración que cónyuge la persona que conviva de manera estable con el/la trabajador/a y así lo haya comunicado con una antelación de seis meses y por escrito a la empresa. Así como las parejas de hecho legalmente registradas desde el primer día.

B. Los trabajadores/as con más de un año de servicio podrá solicitar un permiso no retribuido por un período máximo de 30 días.

Artículo 19.- Régimen disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en Convenio Colectivo Estatal de Jardinería.

Artículo 20.- Expedientes-

Las faltas leves, una vez transcurridos dos meses desde su firmeza, sin que haya reincidencia, se quitarán de expediente del trabajador.

Las faltas graves, una vez transcurridos cuatro meses desde su firmeza, sin que haya reincidencia, se quitarán de expediente del trabajador

Las faltas muy graves, una vez transcurridos ocho meses desde su firmeza, sin que haya reincidencia, se quitarán de expediente del trabajador

CAPITULO IV

Art. 21.- Salarios

Todos los conceptos salariales quedan reflejados en el anexo I de las tablas salariales, para cada uno de los años de vigencia del convenio. Todos los/as trabajadores/as percibirán el abono de los haberes correspondientes a cada mes antes del último día hábil del mismo. Las empresas vendrán obligadas, a petición del/la trabajador/a, a conceder un anticipo por el importe del salario mensual devengado.

Artículo 22.- Plus Transporte.

En concepto de transporte y desplazamiento se abonará el importe según tablas salariales, esta cantidad se percibirá mensualmente excepto en vacaciones.

Artículo 23.- Plus Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica, denominada plus nocturnidad, incrementada en un 25% sobre el salario base.

Artículo 24.- Antigüedad.

Se devengará un plus mensual por el tiempo de servicios prestados a partir de los dos, seis, diez, catorce, dieciocho, veinte, veintidós, veinticuatro, veintiséis, veintiocho, treinta y 32 años, cuyo importe se establece en la tabla adjunta como anexo II. Este plus comenzará a devengarse y cobrarse a partir del día exacto en que el trabajador/a cumpla su antigüedad, sin perjuicio de que se

haga efectivo en la nómina del mes siguiente en que se produzca. Se incrementará la tabla de antigüedad cada uno de los años en el mismo porcentaje que el salario y su revisión.

Artículo 25.- Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos; Plus específico de Poda y Plus de Vertedero

a) PLUS DE TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS

1. Se establece un plus para los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos en las cuantías señaladas en tabla salarial. Cada año se incrementará este plus en los mismos porcentajes que el salario y su revisión.

2. Se devengará este plus por horas efectivamente trabajadas:

· Por los trabajos que se realicen en medianas, rotonda y bordes viarios, sitios en calles, carreteras, autovías y autopistas (sin excepción).

· Por la utilización de productos sanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas y fungicidas.

· Por las funciones de poda, resubido, recorte, limpieza, terciado, aclarado, pinzado y formación de plantas, árboles y arbustos, cuando los pies del trabajador/a se hallen a una altura del suelo superior a 1 metro, quedando excluido el transporte, carga y descarga de vehículos. Si dichos trabajos se realizan más de 2 horas dentro de la misma jornada laboral, se les computará el día completo a efectos de dicho plus, siempre que en dicha jornada no se disfruten licencias y/o horas compensatorias.

· Para aquellos/as trabajadores/as que lleven a cabo labores de desbroce, trabajos a distinto nivel de más de un metro y trabajos sobre camión plataforma de más de 15 tm (pluma), percibirán el plus de trabajos peligrosos y penosos por hora efectiva de trabajo, excluyéndose de este plus los trabajadores/as que realizan labores de recogida de dicho desbroce al mismo nivel o inferior a un metro.

3. Los demás trabajos tóxicos, penosos o peligrosos a efectos de este plus, será el comité de seguridad y salud o los delegado/as de prevención y la empresa quienes lo determinen. En caso de discrepancia o de no existir éstos se recurrirá a la Comisión sectorial de Seguridad y Salud.

4. Aquellos trabajadores/as que realicen más de dos horas de tratamiento herbicida se computará como día completo a efectos de este plus.

b) PLUS ESPECÍFICO DE PODA

Para compensar las funciones y trabajo efectivo del puesto de trabajo de podador (poda, resubido, recorte, limpieza, terciado, aclarado, pinzado y formación de plantas, árboles y arbustos, cuando los pies del trabajador/a se hallen a una altura del suelo superior a 1 metro) se crea este complemento de puesto de trabajo, que compensa y absorbe el plus penoso-toxico-peligro en su totalidad, siendo incompatible el percibo de este plus con el toxico-penoso-peligroso, en los importes mensuales señalados en tabla salarial, referidos al mes completo, percibiéndose proporcional en caso contrario

c) PLUS DE VERTEDERO

Aquellos trabajadores que tengan que se desplacen al vertedero para descargar, percibirán en compensación al desplazamiento y acceso efectivo a dicho lugar, se crea este complemento de puesto de trabajo, que compensa y absorbe el plus penoso-toxico-peligro hasta dichos importes. Su importe mensual es el señalado en tablas salariales, devengándose completo, cuando se produzca un mínimo de 5 días en el mes, de servicio con desplazamiento y acceso al vertedero (no se percibirá en caso de no alcanzar el mínimo de 5 días).

Artículo 26.- Plus convenio.

Se establece el citado plus en las cuantías señalados en tabla salarial.

Para este plus, se establece una subida específica de 40 €/mes (subida lineal) en los años 2025, 2026 y 2028 (40 €/mes en cada uno de estos años).

Artículo 27.- Plus Asistencia.

Se establece un plus en las cuantías señaladas en tablas salariales. Este plus se abonará al personal que cumpla las siguientes condiciones:

- Tener hasta una falta de asistencia al trabajo en un mes.
- No haber estado a lo largo del mes en situación de baja médica por enfermedad común.

- Solo se considerarán las faltas justificadas a los efectos de este plus los siguientes supuestos: licencias por matrimonio o de hijo/as, internamiento hospitalario de cónyuge, padres/madres e hijo/as, fallecimiento de familiar de primer y segundo grado, nacimiento de hijo/as, vacaciones reglamentarias, representación sindical, incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como los asuntos propios

Artículo 28.- Complemento fijo/a.

Se establece un complemento fijo/a en las cuantías señaladas en tablas salariales mensuales abonado en 12 mensualidades.

Artículo 29.- Plus Ligado al Absentismo.

Se establece un incentivo variable fijo/a en las cuantías señaladas en tablas salariales euros al año, abonado en una paga única anual en la nómina del mes de enero, a aplicar en función del nivel de absentismo laboral personal, establecido por las partes en el 4,5%, calculándose sobre jornadas hábiles para el trabajador. No se considera absentismo:

- La intervención quirúrgica grave, hospitalización, cesárea, enfermedad o accidente grave que conlleve hospitalización o fallecimiento de familiares de primer grado y hermanos/as por afinidad o consanguinidad.

- Permiso de Paternidad.

- Permiso de maternidad.

- Permiso de Lactancia.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

- Licencias sindicales.

- Vacaciones.

- Accidente Laboral o baja por riesgo en el embarazo

- Permiso por matrimonio o reconocimiento registro de parejas de hecho.

- Tiempo libre compensatorio por tratamiento fitosanitario.

- Tiempo de hospitalización del/la trabajador/a, debiéndose entregar los partes tanto de dicho ingreso, como de alta de dicha hospitalización, así como comunicarlo documentalmente a la empresa dentro de los plazos de 48 horas posteriores a las fechas de ingreso y/o alta.

- Asuntos propios

Los/as trabajadores/as que soliciten cualquier permiso no retribuido cobrarán este plus en las condiciones siguientes:

a) Se cobrará íntegro si los permisos no retribuidos no superan los tres días hábiles al año, sin perjuicio de que esos días de permiso sin retribución son computables como de absentismo para el cómputo anual.

b) Si son más de tres días de permiso no retribuido se cobrará el 65% de la paga de absentismo, siempre que el absentismo individual del trabajador/a no supere en once meses durante el año anterior a su devengo en enero el 4,5 % .

Aquel personal que no esté todo el año (por ser eventual o cualquier otra causa) percibirá la parte proporcional, caso de cumplir los requisitos, siempre y cuando tenga un mínimo de 6 meses continuados de alta en la empresa en el año.

Artículo 30.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

Se establecen tres pagas extraordinarias que corresponden a los meses de marzo, junio y diciembre por el importe del salario base mensual más antigüedad y que se abonarán en los primeros quince días de los meses de marzo, diciembre y junio

El devengo de las pagas será semestral (junio: 1 de enero a 30 de junio del año en curso; diciembre: 1 de julio a 31 de diciembre del año en curso) excepto la de marzo que será anual (1 de enero al 31 de diciembre del año anterior).

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las partes proporcionales a los meses o fracciones de mes trabajado.

Artículo 31.- Paga Productividad.

La empresa abonará a todo el personal incluido en el presente convenio una paga de productividad compuesta de Salario Base más Antigüedad. Dicha paga se abonará en los primeros quince días de septiembre y el periodo de devengo será del 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso.

Artículo 32.- Desplazamientos y dietas.

a) Desplazamientos: Tanto al inicio como al final de la jornada, dentro del casco urbano o fuera del mismo, hasta un límite de 5 kilómetros desde el centro de la población donde esté ubicado el domicilio del centro de trabajo, se comprenden abonados el transporte y tiempo de desplazamiento por el que se denomina plus de transporte.

Para el desplazamiento fuera del casco urbano, con la excepción de lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el tiempo invertido se abonará a precio de hora normal.

Los gastos de viaje correrán a cargo de la empresa, ya sea facilitando medios propios o indicando el medio más idóneo de transporte.

Tanto dentro como fuera del casco urbano de cualquier población o capital, en lo referente al tiempo de desplazamiento, la empresa, los/as trabajadores/as y representantes sindicales acordarán lo más ventajoso para ambas partes.

b) Dietas: El importe de la media dieta será según tablas. La dieta completa se abonará en un importe señalado en tablas y ello a partir de un radio de 25 kilómetros del domicilio del centro de trabajo, y siempre fuera del casco urbano, entendiéndose como tal el límite de la tarifa normal de taxis. En los casos que la empresa sufragará el importe de los gastos que da origen a la dieta o media dieta, la empresa quedará exenta del abono de las cantidades mencionadas. Si el coste empresa fuera inferior a la cantidad pactada, la empresa abonará al/a trabajador/a la diferencia

CAPITULO V

Artículo 33.- Derecho de reunión e información.

Se estará a lo dispuesto en estas materias en el Estatuto de los/as Trabajadores/as, La Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 34.- Horas sindicales y acumulación de crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa y delegado/as de personal dispondrán de las siguientes horas sindicales para el ejercicio de las funciones representativas según la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores/as: Veintiuna horas

De 50 a 100 trabajadores/as: Veinticinco horas

De 101 a 250 trabajadores/as: Treinta horas

De 251 a 500 trabajadores/as: Cuarenta horas

De 501 en adelante: Cuarenta y cinco horas

Las horas sindicales se podrán acumular en uno o varios miembros del comité y crearse una bolsa de horas.

Además, se establece una bolsa de 14 horas mensuales que será utilizada exclusivamente para cursos de formación.

CAPITULO VI

Artículo 35.- Beneficios sociales.

La empresa abonará a los/as trabajadores/as premios en cuantías señaladas en tablas por las circunstancias que a continuación se detallan:

Por matrimonio del trabajador/a o reconocimiento de pareja de hecho

Por natalidad al nacimiento de cada hijo/a

Por jubilación a los 64 años

La Comisión Paritaria estudiará los casos para conceder una Ayuda Social de 350 € mensuales por hijo/as con discapacidad física o psíquica para terapias, rehabilitaciones y tratamientos médicos.

Artículo 36.- Ropa de Trabajo.

Las empresas proporcionarán a los/as trabajadores/as dos equipos de ropa de trabajo completos al año por temporada, y siempre de acuerdo con el Comité de Empresa o delegado/as de los trabajadores/as, y se compondrá de:

Temporada de verano:		
Dos camisas de manga corta	Dos pantalones	Una chaquetilla
Temporada de invierno:		
Dos camisas de manga larga	Dos pantalones de invierno	Un corta viento

La ropa de invierno se entregará en los quince primeros días del mes de octubre de cada año, y la de verano en los quince primeros días del mes de mayo de cada año. Al ingreso del trabajador/a se le facilitará el equipo correspondiente y que sea más adecuado, desde el primer día a contar desde el inicio de la prestación del servicio, sea cual sea su tipo de contrato.

- CALZADO:
- Se entregará un sólo par, y su sustitución al desgaste., al objeto de una mejora en la calidad del calzado, pudiendo ser bota o zapato (siempre que responda a la normativa de PRL).
 - Para la sustitución por desgaste, deberá ser aportado, para su comprobación por la empresa, del calzado viejo

Artículo 37.- Jubilación anticipada por voluntad del trabajador/a.
Los/as trabajadores/as podrán solicitar la jubilación anticipada por voluntad del/a trabajador/a en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. En el caso de que le sea concedida dicha jubilación con dos años de anticipación la empresa le abonará la cantidad señalada en tablas salariales, deduciéndose un octavo por trimestre inferior a dos años.

Artículo 38.- Jubilación Anticipada Parcial.
Los/as trabajadores/as podrán acogerse a la jubilación parcial en los términos de la legislación vigente.

Artículo 39.- Salud, seguridad y prevención de riesgos laborales.
1. Los/as trabajadores/as en la prestación del servicio tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

Las empresas están obligadas a evaluar los riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos, y cuando esto no sea posible, a proporcionar todos los medios de protección eficaces, como: señales, vallas, prendas reflectantes, ropa y calzado de seguridad, etc.

2. Todo el personal comprendido en el presente convenio se someterá a una revisión médica anual voluntaria, que será por cuenta de la empresa; al personal que trabaje de noche se le abonaran dos horas normales de su salario. En todo caso, quedan a salvo los acuerdos más favorables entre las partes. El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador/a a los efectos oportunos y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al Comité de Seguridad y salud Laboral a los delegado/as de Prevención.

Se asignará a las personas de mayor edad o con salud delicada para que realicen los trabajos de menor esfuerzo físico dentro de su categoría.

3. La trabajadora embarazada a partir de que comunique dicha situación a la empresa, tendrá derecho a ocupar los puestos de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo compatible con su estado. El servicio de prevención podrá dictaminar la adecuación del puesto de trabajo a su estado a los efectos legales oportunos.

Asimismo, el/la empresario/a deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los/as trabajadores/as, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordadas.

4. Las empresas están obligadas a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos se informará asimismo a los delegado/as de Prevención o, en defecto, a los representantes de los trabajadores/as.

5. Los trabajadores/as que realicen trabajos en los que use productos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas y fungicidas, durante más de 7 días en 30 días naturales, contados estos desde el primer día de trabajos fitosanitarios del trabajador/a, tendrán una compensación de dos horas libres por cada día de exposición a partir del octavo día, que no computará a efectos del plus de asistencia.

6. La empresa facilitará, entre otros EPIs, gafas de seguridad que serán graduadas para los trabajadores/as que las necesiten.

Artículo 40.- Cláusulas de subrogación.
Se estará a lo dispuesto en el capítulo XI del CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERÍA

Artículo 41.- Complementos en caso de incapacidad temporal (I.T.).
En los casos de incapacidad temporal por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización del trabajador/a, las empresas abonarán un complemento que garantice el 100 por 100 de todos los conceptos económicos, desde el inicio de la incapacidad temporal y mientras dure ésta.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que garantice el 75 por 100 de todos los conceptos económicos durante los ocho primeros días de la baja y si

supera el octavo día se abonará el 100 por 100, con efectos retroactivos al primer día, quedando excluido en este apartado el plus transporte.

Las situaciones de incapacidad temporal no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

Artículo 42.- Formación continua
Ambas partes se comprometen a impulsar la Formación continua de los/as trabajadores/as a tenor del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el sector de Jardinería. Igualmente, los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio participaran en los planes anuales de la empresa en materia de formación, con el objetivo de mejorar la cualificación, fortalecer la eficiencia y capacidad laboral del colectivo.

Con este fin, se realizarán reuniones con los/as representantes de los trabajadores/as antes del 30 de noviembre de cada año, para proponer cursos de formación a la dirección, a fin de su inclusión en la oferta anual.

Artículo 43.- Prestación por invalidez y muerte.
Si como consecuencia de accidente laboral se derivara una situación de invalidez en grado de incapacidad permanente total o absoluta, para toda clase de trabajo, así como fallecimiento por accidente laboral, la empresa abonará al/a trabajador/a o beneficiarios, a tanto alzado y de una sola vez la cantidad señalada en tablas salariales.

Las empresas suscribirán a tal efecto la correspondiente póliza con una compañía de seguros en los plazos y condiciones que establece la normativa vigente.

Art. 44.- Fondo de préstamos
La empresa destinará un máximo de 6.000 € (máximo circulante) para préstamos sin intereses en favor de trabajador@s, que cumplan el requisito de al menos un año de antigüedad.

El importe máximo por préstamo/trabajador será de 600 €, y será devuelto en un máximo de 12 mensualidades, facultando la extinción de la relación laboral por cualquier causa, a la reclamación, por parte de la empresa, de una vez y en su solo pago, el importe que adeudado que restara.

Se someterá a comisión paritaria los criterios para el orden y preferencia para acceder a estos préstamos

Art. 45.- Cesta de Navidad
La empresa, a mediados de diciembre de cada año y en orden a mantener el buen clima laboral y tradición, realizará una comida de Navidad, abonando un importe de menú de hasta 45 €/trabajad@r., a todo personal que esté de alta en el Servicio a primeros de diciembre. Podrá sustituirse, previa petición, por una cesta de navidad del mismo importe.

Artículo 46.- Igualdad de condiciones: genero neutro, plan de igualdad y protocolo de acoso

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los/as trabajadores/as y trabajador/as, en materia salarial cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornadas y acceso al empleo.

El texto del presente convenio se ha optado por usar el genérico en vez la expresión masculina y femenina de cada palabra, es decir, a título de ejemplo trabajador en vez trabajador/a. No obstante, en toda palabra que lo admita debe entenderse dirigida tanto a hombres como a mujeres en plenitud de igualdad y nunca podrá interpretarse, que ningún derecho se dirige a un solo sexo, salvo las cuestiones relacionadas con la maternidad, como el permiso por maternidad o la adaptación del puesto de la trabajadora embarazada.

Especialmente no debe entenderse condiciones distintas en materia de categorías y salarios, entendiéndose que absolutamente todas las categorías pueden ser desempeñadas en plenitud de igualdad por ambos sexos

En consideración a su pertenencia a la empresa Urbaser, SAU, al personal de aplicación del presente convenio colectivo, le será de aplicación el II Plan de Igualdad de Urbaser, S.A.

En la misma consideración, será de aplicación el II Protocolo de Acoso Laboral y Código de Actuación del Grupo Urbaser S.A.U.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA
En el supuesto de condena de privación de libertad de un trabajador/a por sentencia firme, se le respetará durante un período equivalente al de excedencia el puesto de trabajo que venía ocupando, siempre que el delito no esté relacionado con la empresa o sus trabajadores/as.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA
Al objeto de conjugar la actual pertenencia de la plantilla a Urbaser, SAU, que tiene su propio plan de igualdad firmado a nivel nacional con los sindicatos más representativos, frente que tenía anteriormente de Recolte, como señala el anterior art. 46 será de aplicación el de Urbaser, SAU, pero se respetarán, pasando a formar parte del convenio colectivo, como mejoras sociales, las siguientes:

1. Estudiar la posibilidad de adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan a personas dependientes y a su cargo.

2. El personal que solicite la reducción de jornada or lactancia tendrá derecho a acumular este permiso en jornadas completas con un mínimo de 18 días, sin perjuicio de las modificaciones convencionales o legales que pudiera haber a este respecto

3. Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que la mitad del disfrute de sus vacaciones coincida con dicho calendario

4. El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada durante los primeros siete días desde el hecho causante y mientras dure el mismo. Este derecho se podrá denegar únicamente justificando tanto al trabajador como a la RLT la imposibilidad de su disfrute

5. Considerar como retribuidos, los permisos para acompañar a consulta médica a los menores y personas dependientes, con criterios de razonabilidad y justificación médica y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas

horas serán permisos no retribuidos o recuperables. El uso de esta medida por intereses personales o hacer un mal uso de ella daría lugar a que no estuviera justificada.

6. Establecer un permiso no retribuido o recuperable para los trabajadores/as con descendientes menores de 16 años, o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia. Tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares

7. No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación y sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa mediante denuncia de los hechos ante la autoridad competente

DISPOSICION FINAL

El presente Convenio Colectivo se incorporará al pliego de condiciones que servirá de base y regirá el proceso de concesión administrativa para el servicio de parques y jardines del Excmo. Ayuntamiento de Algeciras.

Se mantendrá el actual código de colores para coger licencias entre puentes y vacaciones.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES Y MEJORAS

	1,50%	1,50%		1,50%
	2025	2026	2027	2028
GRUPO PROF. PERSONAL TÉCNICO	(1)	(1)	(1)	(1)
INGENIERO/A TÉCNICO/A COORDINADOR/A	2.077,88 €	2.109,05 €	2.109,05 €	2.140,68 €
INGENIERO/A TÉCNICO/A SUPERVISOR/A	1.672,26 €	1.697,34 €	1.697,34 €	1.722,80 €
TÉCNICO/A TITULADO/A	1.592,91 €	1.616,81 €	1.616,81 €	1.641,06 €
TÉCNICO/A NO TITULADO/A	1.439,59 €	1.461,18 €	1.461,18 €	1.483,10 €
DELINEANTE	1.634,96 €	1.659,48 €	1.659,48 €	1.684,38 €
GRUPO PROF. PERSONAL ADMINISTRATIVO	(1)	(1)	(1)	(1)
JEFE ADMNISTRATIVO/A	1.518,99 €	1.541,77 €	1.541,77 €	1.564,90 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.440,39 €	1.461,99 €	1.461,99 €	1.483,92 €
ADMINISTRATIVO/A	1.313,93 €	1.333,64 €	1.333,64 €	1.353,65 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.253,89 €	1.272,70 €	1.272,70 €	1.291,79 €
ASPIRANTE/A	776,20 €	787,85 €	787,85 €	799,67 €
APRENDIZ/APRENDIZA	870,56 €	883,62 €	857,69 €	870,56 €
GRUPO PROF. PERSONAL OFICIOS MANUALES	(1)	(1)	(1)	(1)
ENCARGADO/A	1.566,68 €	1.590,18 €	1.590,18 €	1.614,03 €
MAESTRO/A JARDINERO/A	1.401,92 €	1.422,95 €	1.422,95 €	1.444,30 €
OFICIAL JARDINERO/A	1.319,55 €	1.339,34 €	1.339,34 €	1.359,43 €
OFICIAL CONDUCTOR/A	1.319,55 €	1.339,34 €	1.339,34 €	1.359,43 €
JARDINERO/A	1.249,10 €	1.267,83 €	1.267,83 €	1.286,85 €
AUX. JARDINERO/A	1.194,17 €	1.212,08 €	1.212,08 €	1.230,26 €
PEON	1.123,71 €	1.140,57 €	1.140,57 €	1.157,67 €

	1,50%	1,50%		1,50%
	2025	2026	2027	2028
APRENDIZ/A	895,86 €	909,30 €	909,30 €	922,94 €
VIGILANTE/A	1.241,93 €	1.260,55 €	1.260,55 €	1.279,46 €
LIMPIADOR/A	1.194,17 €	1.212,08 €	1.212,08 €	1.230,26 €

(1) SALARIO MENSUAL

CONCEPTO	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE
PLUS CONSERVACION (€/MES)	43,74 €	44,39 €	44,39 €	45,06 €
PLUS TRANSPORTE (€/MES)	142,55 €	144,69 €	144,69 €	146,86 €
PLUS CONVENIO (€/MES)	252,73 €	295,92 €	295,92 €	339,16 €
PLUS TÓXICO				
Día	14,83 €	15,05 €	15,05 €	15,28 €
Hora o fracción superior a 30 min.	1,97 €	2,00 €	2,00 €	2,03 €
Fracción inferior a 30 min.	0,98 €	0,99 €	0,99 €	1,01 €
PLUS ESPECIFICO DE PODA (€/MES)	355,25 €	360,58 €	360,58 €	365,99 €
PLUS VERTEDERO (€/MES)	59,75 €	60,65 €	60,65 €	61,56 €
PLUS ASISTENCIA (€/MES)	42,68 €	43,32 €	43,32 €	43,97 €
COMPLEMENTO FIJO/A (€/MES)	106,59 €	108,19 €	108,19 €	109,82 €
COMPLEMENTO ESPECIFICO ENCARGADO/A (€/MES)	227,08 €	230,48 €	230,48 €	233,94 €
COMPLEMENTO ESPECIFICO JEFE/A DE EQUIPO (€/MES)	227,08 €	230,48 €	230,48 €	233,94 €
DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS				
Media dieta	12,67 €	12,87 €	13,06 €	13,25 €
Dieta completa	62,47 €	63,41 €	64,36 €	65,33 €
HORAS EXTRAS				
L a S	19,64 €	19,93 €	19,93 €	20,23 €
D y F	28,69 €	29,12 €	29,12 €	29,56 €
PLUS LIGADO ABSENTISMO (4,5%) (€/AÑO)	1.279,07 €	1.298,26 €	1.298,26 €	1.317,73 €
BENEFICIOS SOCIALES				
Matrimonio	195,99 €	198,93 €	201,91 €	204,94 €
Natalidad	195,99 €	198,93 €	201,91 €	204,94 €
Jubilación 64 años	2.683,53 €	2.723,79 €	2.764,64 €	2.806,11 €
PRESTACION POR INVALIDEZ Y MUERTE	24.673,43 €	25.043,53 €	25.419,18 €	25.800,47 €

TABLA II: ANTIGÜEDAD

AÑOS	P. OFICIOS MANUALES				P. ADM.				P. TECNICO			
	2025	2026	2027	2028	2025	2026	2027	2028	2025	2026	2027	2028
2 AÑOS	27,26 €	27,26 €	33,26 €	33,26 €	29,49 €	29,49 €	35,98 €	35,98 €	37,64 €	37,64 €	45,92 €	45,92 €
6 AÑOS	75,60 €	75,60 €	92,23 €	92,23 €	81,65 €	81,65 €	99,61 €	99,61 €	103,57 €	103,57 €	126,35 €	126,35 €
10 AÑOS	132,31 €	132,31 €	161,42 €	161,42 €	142,81 €	142,81 €	174,22 €	174,22 €	181,24 €	181,24 €	221,12 €	221,12 €
14 AÑOS	189,11 €	189,11 €	230,72 €	230,72 €	204,01 €	204,01 €	248,89 €	248,89 €	258,92 €	258,92 €	315,88 €	315,88 €
18 AÑOS	236,95 €	236,95 €	289,08 €	289,08 €	256,43 €	256,43 €	312,84 €	312,84 €	326,14 €	326,14 €	397,89 €	397,89 €
20 AÑOS	284,82 €	284,82 €	347,49 €	347,49 €	316,83 €	316,83 €	386,54 €	386,54 €	392,50 €	392,50 €	478,84 €	478,84 €
22 AÑOS	302,51 €	302,51 €	369,06 €	369,06 €	326,43 €	326,43 €	398,25 €	398,25 €	414,25 €	414,25 €	505,38 €	505,38 €
24 AÑOS	369,99 €	369,99 €	451,38 €	451,38 €	398,89 €	398,89 €	486,65 €	486,65 €	476,24 €	476,24 €	581,01 €	581,01 €
26 AÑOS	415,71 €	415,71 €	507,16 €	507,16 €	447,55 €	447,55 €	546,01 €	546,01 €	574,04 €	574,04 €	700,33 €	700,33 €
28 AÑOS	453,50 €	453,50 €	553,28 €	553,28 €	489,68 €	489,68 €	597,41 €	597,41 €	621,46 €	621,46 €	758,18 €	758,18 €
30 AÑOS	473,91 €	473,91 €	578,17 €	578,17 €	511,72 €	511,72 €	624,29 €	624,29 €	649,43 €	649,43 €	792,30 €	792,30 €
32 AÑOS	494,32 €	494,32 €	603,07 €	603,07 €	533,75 €	533,75 €	651,18 €	651,18 €	677,39 €	677,39 €	826,42 €	826,42 €

ANEXO III: ASCENSOS DE JARDINERO A OFICIAL JARDINERO:
2026: Francisco Gallego García, Raúl Miguel García Cosano, Alvaro Calvente Mariscal.
2027: Antonio Casasnuevas Mateo, Juan Antonio Señor Castro, Francisco Guerrero Castillo
2028: José Antonio Pérez Picazo, Juan Rubio Márquez, José Antonio Delgado González

TITULAR/CÓNYUGE				
1º Grado	Padres/madres	Suegros	Hijo/as	Yerno/Nuera
2º Grado	Abuelos	Hermanos/as	Cuñados	Nietos/as
3º Grado	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos/as
4º Grado	Primos			

Firmas.

Nº 122.230

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS
Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
OFICINA DE TREBUJENA
ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO
EDICTO

D Luis Fernando Márquez Rodríguez, jefe de la Unidad de Recaudación de la oficina de Trebujena del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.
HAGO SABER
En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de Trebujena, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

- CONCEPTOS
- I.B.I. URBANA 2025
 - I.B.I. RUSTICO 2025
 - I.A.E. 2025
 - COTOS 2025
 - CEMENTERIOS 2025
 - ENTRADA DE VEHÍCULOS 2025
 - KIOSCOS 2025

PLAZOS DE INGRESO:
Del 1 de septiembre al 10 de noviembre de 2025, ambos inclusive.
MODALIDADES DE PAGO:
El pago podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en días laborables y en horario de caja.
Mediante bizum o tarjeta bancaria
• A través de la app “DipuPay” disponible en Google Play y App Store.
• A través de la Sede Electrónica, en: <https://sprygt.dipucadiz.es/pago-de-deudas> (Accediendo con certificado/cl@ve o accediendo sin identificar).
Mediante pago aplazado
• Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria.
• A través de un plan personalizado de pago.
Mediante pago en entidades de crédito previa obtención de díptico/carta de pago

Puede obtener el díptico/carta de pago a través de las siguientes vías:
• Nuestra Sede Electrónica, <https://sprygt.dipucadiz.es/pago-de-deudas> (Accediendo con certificado/cl@ve o accediendo sin identificar). Mediante esta opción puede también pagar mediante bizum o tarjeta bancaria.
• Presencialmente, en las oficinas de SPRyGT de la Diputación de Cádiz (<https://www.dipucadiz.es/recaudacion-y-gestion-tributaria/red-de-oficinas/>), solicitando cita previa en: <https://www.citapreviasprygt.es/> (o en el teléfono 856940262).

Una vez obtenida la carta de pago deberá acudir a las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán llamar al número de atención telefónica 856940246 de la Unidad de Recaudación de Chipiona-Trebujena o con carácter excepcional y con cita previa (solicitándola en <https://www.citapreviasprygt.es/> o en el teléfono 856940262) de la unidad sita en Trebujena, C/ Veracruz, nº 4, en horario de 9 a 13 h., lunes, miércoles y viernes.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento.
25/07/2025. El jefe de la Unidad de Recaudación, Luis Fdo. Márquez Rodríguez. Firmado.
Nº 121.812

AREA DE TRANSICION ECOLOGICA
Y DESARROLLO A LA CIUDADANIA
CONSORCIO INSTITUCION FERIA DE CADIZ (C-IFECA)
EDICTO

La Junta General del Consorcio Institución Ferial de Cádiz, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de mayo de 2025, acordó, al punto 5º del Orden del Día, aprobar inicialmente la ordenanza reguladora del régimen de uso y aprovechamiento de los espacios e instalaciones del Consorcio Institución Ferial de Cádiz, C-IFECA.
Tras su publicación inicial en el BOP nº 111, de fecha 13 de junio de 2025, y finalizado el plazo de exposición pública de 30 días hábiles con fecha 25 de julio de 2025, no queda constancia de que se hayan presentado alegaciones contra la misma. Tampoco se ha realizado objeción alguna ni por la Subdelegación del Gobierno del Estado, ni por la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en el trámite previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, tras la remisión del acuerdo aprobatorio con fechas 28 de mayo de 2025 y 11 de julio de 2025, respectivamente.

En consecuencia, con ello y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, se procede a la publicación íntegra de dicha Ordenanza para general conocimiento, entrando en vigor al día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Por la Secretaría General, se procederá a publicar la ordenanza reguladora del régimen de uso y aprovechamiento de los espacios e instalaciones del Consorcio Institución Ferial de Cádiz, C-IFECA, para general conocimiento, en la siguiente dirección de la página web: <https://www.ifecejerez.com/>

Contra la presente aprobación definitiva, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1º.b) y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la fecha de publicación. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que se estime procedente.

04/08/2025. El director general de C-IFECA, Manuel Rodríguez Alonso. Firmado. 05/08/2025. El vicepresidente de C-IFECA, Francisco Javier Vidal Pérez. Firmado.

ANEXO
“ORDENANZAREGULADORADEL RÉGIMEN DE USO Y APROVECHAMIENTO DE LOS ESPACIOS E INSTALACIONES DEL CONSORCIO INSTITUCIÓN FERIA DE CÁDIZ, C-IFECA.
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 128 de nuestra Constitución Española de 1978 reconoce la iniciativa pública en la actividad económica. Sin embargo, esa iniciativa pública está limitada por el servicio al interés general. Así se desprende claramente del artículo 103.1 de nuestra Carta Magna que establece que "la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al derecho"

En definitiva, la intervención de los poderes públicos y de sus Administraciones está siempre vinculada a la satisfacción de los intereses generales a los que debe servir, y es precisamente la satisfacción de los intereses generales el cometido principal del Consorcio Institución Ferial de Cádiz, como es el desarrollo de actividades de fomento de interés común para las entidades consorciadas, que constituyen su objeto, relacionadas con la organización de ferias, eventos y promoción del turismo en el ámbito de la Provincia de Cádiz.

Así, la Diputación Provincial de Cádiz y el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera constituyeron el Consorcio Institución Ferial de Cádiz al amparo de lo establecido en los artículos 57 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; de la disposición transitoria 6ª de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local; de los artículos 9, 11 y 78 a 82 de la 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía; de los artículos 118 a 127 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; 5 del Decreto Legislativo 3/2012, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Ferias Comerciales Oficiales de Andalucía; y demás normativa de general aplicación.

De esta manera, el Consorcio Institución Ferial de Cádiz constituye una Entidad de Derecho Público de carácter asociativo, con personalidad jurídica propia distinta de la de los entes consorciados y patrimonio independiente.

En consecuencia, tiene plena capacidad jurídica para adquirir, poseer, reivindicar y enajenar bienes de toda clase, obligarse, celebrar contratos, establecer y explotar obras y servicios públicos, ejercitar acciones y excepciones, e interponer recursos, dentro de la legislación vigente y en el marco de los fines que se concretan en sus Estatutos aprobados por la Asamblea General Extraordinaria de IFECA, en sesión celebrada el día 28 de noviembre de 2017 y publicados en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía el 26 de febrero de 2018.

Por ello, y con la finalidad de dar cumplimiento a sus fines, la presente ordenanza tiene por objeto la regulación del régimen de uso y aprovechamiento de los espacios e instalaciones del Consorcio Institución Ferial de Cádiz, C-IFECA dada su plena capacidad para celebrar contratos, establecer y explotar obras y servicios públicos dentro de la legislación vigente, y en el marco de los fines que le son propios para el desarrollo de las actividades de fomento de interés común relacionadas con la organización de ferias, eventos y promoción del turismo en el ámbito de la provincia de Cádiz, y en aras de garantizar el cumplimiento de los principios de eficiencia y economía en su gestión, así como los principios de eficacia, rentabilidad, publicidad, transparencia, concurrencia y objetividad en su explotación.

Además, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en el ejercicio de su potestad reglamentaria, el Consorcio Institución Ferial

de Cádiz, cumple con los principios de necesidad y eficacia, pues ha quedado puesto de manifiesto el interés general y los fines que se persiguen, siendo la presente ordenanza el instrumento más idóneo para garantizar su consecución.

Se cumplen igualmente los principios de proporcionalidad y de seguridad jurídica, pues se pretende asegurar que la regulación que aquí se contempla es la regulación imprescindible para atender las necesidades expuestas, garantizando que los destinatarios de la presente norma van a contar con un marco normativo estable y de certidumbre, que va a facilitar su conocimiento, comprensión y claridad a la hora de sus relaciones jurídicas con C-IFECA.

En virtud del principio de transparencia se posibilitará el acceso sencillo, universal y actualizado a la presente ordenanza en los términos establecidos en el artículo 7 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Y, por último, se garantiza el cumplimiento de los principios de eficiencia, estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

Así, la presente ordenanza se estructura en cuatro títulos, cuarenta y seis artículos, y una disposición final.

El Título I se ocupa de regular las disposiciones generales donde se recoge el objeto de esta ordenanza y su ámbito de aplicación, recogiendo asimismo los fines y objeto del Consorcio Institución Ferial de Cádiz, y estableciendo los tipos de actividades que pueden realizarse, siendo éstas clasificadas en actividades propias, que son aquellas realizadas por C-IFECA y las actividades externas, realizadas por personas empresarias, asociaciones y demás entidades cuyas actividades industriales o comerciales se encuentren dentro de los fines y objeto de C-IFECA para la organización de ferias, eventos culturales, deportivos, recreativos y promoción de sectores estratégicos de la Provincia de Cádiz.

El Título II regula las actividades propias, estableciendo las distintas modalidades de participación de las personas físicas o jurídicas y regulando su régimen jurídico, que se concretará en la aprobación de las Normas de Participación.

Su Título III versa sobre las actividades externas, esto es, actividades encaminadas a la realización de eventos o ferias por personas físicas o jurídicas del tráfico económico, que podrán desarrollar su actividad en un marco de seguridad jurídica y de certidumbre, por cuanto que, van a poder planificar y programar sus actividades, así como acceder, en condiciones de igualdad, a procesos transparentes. Se garantiza así, mediante el concurso como norma general, que, en caso de concurrencia, la persona propuesta como adjudicataria, va a ostentar esta condición tras un procedimiento justo, equitativo, transparente y objetivo.

Finalmente, el Título IV regula el órgano colegiado con funciones de decisión, propuesta, asesoramiento, seguimiento y control sobre las actividades propias desarrolladas por C-IFECA y las actividades externas, como es la Comisión Técnica de Actividades de C-IFECA.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Objeto

Esta ordenanza tiene por objeto la regulación del régimen de uso y aprovechamiento de los espacios e instalaciones del conjunto patrimonial que conforma el Consorcio Institución Ferial de Cádiz, C-IFECA, y comprende un complejo constructivo en el que se asienta el Palacio de Ferias y Exposiciones Comerciales, situado en el Parque González Hontoria y el Paseo de Sementales, en la ciudad de Jerez de la Frontera.

Dentro de dicho complejo se encuentran, entre otras, las siguientes unidades funcionales:

- 1.- El Palacio de Exposiciones o Pabellón ferial, que es un edificio de forma cuadrangular diáfano en su interior y donde tienen lugar las distintas Ferias, exposiciones y eventos comerciales.
- 2.- La zona de oficinas para el personal administrativo del Consorcio.
- 3.- Salas de reuniones anexas.
- 4.- Las zonas exteriores: patios y auditorio-anfiteatro.
- 5.- La zona de aparcamientos al aire libre.
- 6.- Locales de oficinas en el interior del pabellón.
- 7.- Oficinas anexas junto a sala de cámaras.

Se entenderá por unidad funcional aquellas zonas o partes del recinto ferial susceptibles de cesión de uso.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

La presente ordenanza se aplicará a las relaciones jurídicas que se constituyan entre los contratistas del complejo constructivo de C-IFECA y entre este último. Así, podrán ser contratistas todas las personas físicas o jurídicas cuyas actividades industriales, comerciales, culturales, deportivas o de otra índole, se encuentren en consonancia con los fines y objeto de C-IFECA conforme a sus estatutos.

Artículo 3.- Fines y objeto de C-IFECA

1. La finalidad de C-IFECA es el desarrollo de actividades de fomento de interés común para las entidades consorciadas, que constituyen su objeto, relacionadas con la organización de ferias, eventos y promoción del turismo en el ámbito de la provincia de Cádiz, desarrollando las actividades que se concretan en el artículo 6 de sus estatutos y que se reproducen en el párrafo siguiente.
2. C-IFECA desarrollará las siguientes actividades:

- a) La promoción, organización y ejecución de ferias comerciales internacionales, nacionales, regionales, provinciales y locales con la periodicidad que convenga a cada caso, atendiendo a la procedencia territorial, así como ferias comerciales generales, sectoriales o monográficas, en función de la oferta exhibida.
- b) La promoción, organización y ejecución de todo género de ferias, exposiciones, muestras, salones monográficos, certámenes, manifestaciones comerciales y demás manifestaciones de carácter ferial de cualquier ámbito territorial. En cuanto a las de carácter internacional se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2621/1983, de 29 de septiembre.
- c) La promoción, organización y, en su caso, ejecución de todo tipo de congresos en áreas de actividades económicas, culturales o de cualquier orden que puedan servir para la promoción y desarrollo de sus propios fines.

d) La promoción y comercialización de servicios complementarios a utilizar por expositores, visitantes y congresistas, a fin de ofrecer amplias facilidades para la celebración de ferias y otros eventos en el Palacio Provincial de Ferias y Exposiciones Comerciales.

e) La organización de eventos culturales, deportivos y recreativos, tanto en sus propias instalaciones, las de los entes consorciados o en cualquier lugar adecuado para ello.

f) La promoción de los sectores estratégicos de la Provincia de Cádiz y de sus municipios, tanto en el ámbito nacional como internacional.

g) La conservación, defensa, rentabilización y aprovechamiento del patrimonio afecto a sus fines.

h) Cuantas actividades pudieran servir para apoyo y desarrollo de las anteriores.

Artículo 4.- Clases de actividades

Las actividades que se desarrollen dentro del complejo constructivo en las diversas unidades funcionales se clasificarán en actividades propias y actividades externas.

Artículo 5.- Actividades propias

Las actividades propias son aquellas actividades organizadas, desarrolladas, promocionadas y ejecutadas directamente por C-IFECA.

Como actividades propias C-IFECA podrá desarrollar, entre otras, las siguientes:

- Promoción, organización y ejecución de todo género de ferias, exposiciones, muestras, salones monográficos, certámenes, manifestaciones comerciales y demás manifestaciones de carácter ferial de cualquier ámbito territorial.
- Organización de eventos culturales, deportivos y recreativos.

Artículo 6.- Actividades externas

Las actividades externas son las organizadas, desarrolladas, promocionadas y ejecutadas por aquellas personas físicas o jurídicas cuyas actividades industriales, comerciales, culturales, deportivas o de otra índole, se encuentren en consonancia con los fines y objeto de C-IFECA conforme a sus estatutos y que tengan la condición de contratistas del complejo constructivo de C-IFECA en una o varias unidades funcionales.

Artículo 7.- Actividades prohibidas

Quedan prohibidas las actividades siguientes:

- El depósito o exposición de materias peligrosas, inflamables, explosivas e insalubres, que desprendan olores desagradables y que puedan ocasionar molestias a otros expositores o al público visitante.
- La realización de cualquier actividad insalubre, nociva, peligrosa o ilícita.
- En caso de cualquier instalación que se produzca en C-IFECA, no está permitido afectar al complejo constructivo. Salvo autorización expresa y escrita de la Dirección de C-IFECA, previo informe de la persona responsable de la Coordinación de Mantenimiento, no se podrá fijar o colgar materiales en ningún elemento estructural. En cualquier caso, no se permitirá perforar los paneles de los stands ni fijarlos a la pared con perforaciones en la misma, debiendo instalarse según las instrucciones dadas por el personal de C-IFECA. Además, no se permitirá perforar los pavimentos ni fijar en ellos moquetas o elementos de construcción con cola de contacto o similares, debiendo fijarse con cinta adhesiva de doble cara, o bien en tarimas o cualquier otro medio independiente del pavimento.
- Circular con cualquier tipo de vehículo por las zonas comunes del complejo constructivo una vez inaugurado el evento o actividad, salvo que el propio evento contemple la organización de actividades que incluyan el movimiento de vehículos con las correspondientes medidas de seguridad.
- La presencia de animales vivos en los stands, salvo autorización expresa de C-IFECA o en los supuestos que contempla la legislación vigente (perros lazarillos) o que se trate de un evento-exposición con animales, en cuyo caso se deberá contar con todos los permisos sanitarios pertinentes de las autoridades competentes.
- La exposición de todos aquellos productos que puedan significar un peligro para los visitantes, otros expositores, proveedores, personal de C-IFECA o para sus instalaciones.

La exhibición de máquinas en funcionamiento está permitida cuando no represente un peligro para las personas e instalaciones, correspondiendo exclusivamente a contratistas las responsabilidades de todo género que se produzcan por este concepto, por lo que deberán colocarse en las mismas los aparatos protectores necesarios, adoptando las medidas de seguridad requeridas por los reglamentos y disposiciones vigentes.

- El vuelo de drones sin autorización expresa de las autoridades competentes y, en ningún caso, cuando los eventos estén en horario de funcionamiento abiertos al público.

- Con carácter general, la exposición de artículos prohibidos expresamente por la legislación vigente.

- El incumplimiento de las ordenanzas municipales preceptivas para el tipo de evento autorizado.

- El incumplimiento de lo dispuesto en la legislación relativa a ferias, exposiciones, espectáculos o actividades recreativas.

- El no tener suscritos los seguros obligatorios según la legislación vigente.

La realización de cualquiera de las actividades prohibidas implicará la adopción de medidas tendentes a evitar la actividad prohibida, y podrá otorgar a C-IFECA la facultad de la resolución del contrato, total o parcial, sin indemnización alguna para el contratista y sin devolución de las cantidades entregadas.

TÍTULO II

DE LAS ACTIVIDADES PROPIAS

Artículo 8.- Gestión de las actividades propias

Las actividades propias de C-IFECA podrán ser realizadas de manera directa por la propia entidad con sus recursos propios, a través de convenios con los Ayuntamientos, organismos o asociaciones sin ánimo de lucro, entidades de derecho privado, o mediante el arrendamiento u otra cesión de uso del suelo perteneciente a las distintas unidades funcionales, stands y/o elementos auxiliares.

También serán consideradas actividades propias aquellas realizadas a través de convenios con cualquier administración pública u organismo de carácter público o privado fuera del complejo constructivo de C-IFECA.

Artículo 9.- Programación anual

Para la realización de las actividades propias, la Presidencia de C-IFECA, o, en su caso, la Vicepresidencia previa delegación, deberá aprobar anualmente, una programación que contenga todas aquellas ferias, exposiciones, muestras, salones monográficos, certámenes, manifestaciones comerciales y demás manifestaciones de carácter ferial de cualquier ámbito territorial, así como los eventos culturales, deportivos y recreativos que prevea realizar a lo largo del año siguiente. Dicha programación anual deberá ser aprobada antes del 31 de agosto del año anterior al que se refiera dicha programación.

De dicha programación se dará cuenta a la Junta General de C-IFECA en la primera sesión que esta celebre.

No obstante, dicha programación podrá sufrir posteriores modificaciones como consecuencia de la adición o supresión de actividades propias.

Artículo 10.- Calendario

Con anterioridad al 31 de agosto de cada año, C-IFECA, mediante resolución dictada por el mismo órgano que aprueba la programación anual, publicará un calendario con todos aquellos días y horas en las que haya previsto realizar cualquier actividad propia en el año siguiente, así como los días y horas disponibles de las instalaciones de C-IFECA para el desarrollo de actividades externas. Igualmente serán reflejadas en dicho calendario las actividades que se realicen por las entidades que componen el Consorcio, o aquellas que tengan una relevancia especial para el interés general.

No obstante, dicho calendario podrá sufrir posteriores modificaciones como consecuencia de la adición o supresión de actividades. Dichas modificaciones serán publicadas en el Tablón electrónico de anuncios de la sede electrónica de C-IFECA y en su página web www.ifecajerez.com.

Artículo 11.- Publicación

La programación anual en el que se desarrollarán las actividades será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en el tablón de anuncios de la sede electrónica de C-IFECA y en su Portal de Transparencia, de acuerdo con las leyes 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

El calendario y sus posteriores modificaciones serán publicados en el Tablón electrónico de anuncios de la sede electrónica de C-IFECA y en su página web www.ifecajerez.com.

Artículo 12.- Modalidades de participación en las actividades propias

Para el desarrollo de las actividades propias de C-IFECA los contratistas expositores podrán optar por las siguientes cesiones de uso en régimen de arrendamiento:

1. Arrendamiento de suelo perteneciente a las unidades funcionales por metros cuadrados.
2. Arrendamiento de suelo perteneciente a las unidades funcionales junto con los elementos auxiliares siguientes: stand, moqueta, panelado, frontis con rótulo de empresa, luces y cuadro eléctrico.
3. Arrendamiento de suelo con alguno o algunos de los elementos auxiliares anteriores.

Artículo 13.- Solicitudes de participación en las actividades propias por los expositores.

Las solicitudes de participación en las actividades propias de personas jurídicas serán presentadas de manera exclusiva a través de la sede electrónica de C-IFECA o a través de la sede electrónica del Punto de Acceso General Electrónico, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y del artículo 3 del Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos.

Las personas físicas podrán además presentar su solicitud en el Registro General de C-IFECA, sito en el Parque González Hontoria s/n, 11405, Jerez de la Frontera, o en los lugares establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Durante todo el año, las personas físicas y jurídicas podrán presentar solicitudes para la participación en las actividades propias en aquellos días y horas del año siguiente según el calendario aprobado y publicado para el desarrollo de las actividades propias, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la presente ordenanza. En este sentido, podrán ser rechazadas aquellas solicitudes que no se encuentren en consonancia con el objeto sectorial de la feria o evento a realizar.

El orden de presentación de solicitudes no supondrá ninguna preferencia o derecho para la reserva de las actividades solicitadas. Asimismo, serán rechazadas aquellas solicitudes que versen sobre actividades o eventos que no se encuentren dentro de los fines y objeto de C-IFECA, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 de la presente ordenanza.

Igualmente serán rechazadas aquellas solicitudes en las que se verifique que la persona física o jurídica no se encuentra al corriente en sus obligaciones dinerarias con C-IFECA.

Artículo 14.- Precio

El precio a aplicar en cada una de las distintas modalidades de participación en las actividades propias se regirá por los precios vigentes aprobados por el órgano competente de C-IFECA.

En el momento de la formalización del contrato, se abonará la totalidad del su precio, mediante transferencia o ingreso, en la cuenta bancaria designada al efecto. No será permitida la entrada como expositor al complejo constructivo sin la formalización y abono del precio del contrato.

Artículo 15.- Adjudicación de espacios

La adjudicación de espacios se realizará según el orden de formalización de los contratos, respetando en todo caso la distribución y sectorización del evento objeto de actividad propia, siendo competencia exclusiva de C-IFECA la distribución de los espacios según las necesidades de cada evento. Además, C-IFECA podrá modificar los espacios adjudicados por razones técnicas o de interés general.

En ningún caso el espacio a ocupar podrá superar el espacio adjudicado ni ser fraccionado en distintas ubicaciones. No obstante, si por las necesidades expositivas, la empresa contratante necesitase aumentar el número de metros cuadrados adjudicados, el contrato realizado podrá modificarse en función del espacio disponible con anterioridad

a su utilización. En todo caso, deberá abonarse el precio correspondiente al espacio efectivamente ocupado.

Si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de C-IFECA fuera necesario un cambio de fechas en la celebración de los eventos o actividades propias, las personas adjudicatarias de dichos espacios serán informadas de las nuevas fechas, debiéndose celebrar el evento o actividad propia dentro de las mismas. No obstante, la persona adjudicataria podrá renunciar a su participación en la actividad en las nuevas fechas, teniendo derecho a la devolución de los importes abonados.

Artículo 16.- Formalización del contrato.

En el plazo mínimo de 96 horas previos a la fecha de celebración del evento se procederá a la formalización del contrato y, deberá abonarse, como depósito previo, la totalidad del importe del precio del contrato, que resultará de aplicar la tarifa de precios vigente a la solicitud de participación en las actividades propias. El depósito se abonará en la cuenta bancaria designada al efecto.

La falta de pago del depósito previo, en el plazo conferido al efecto, se entenderá como una renuncia al espacio adjudicado.

En todo caso C-IFECA, podrá reclamar la totalidad del precio del contrato ante el perjuicio económico ocasionado por la falta de pago.

En ningún caso estará permitida la entrada al complejo constructivo sin la formalización del correspondiente contrato, así como el abono del depósito.

Artículo 17.- Renuncia del arrendatario.

En caso de renuncia o no participación en el evento por parte del arrendatario dentro de las 120 horas anteriores a la apertura al público el primer día del evento, no se procederá a la devolución de las cantidades entregadas, quedando las mismas en poder de C-IFECA en concepto de indemnización de daños y perjuicios, sin perjuicio de la reclamación de cantidades adicionales oportunas por el mismo concepto.

Artículo 18.- Seguros para actividades propias

Las personas arrendatarias deberán tener suscritos los seguros obligatorios establecidos según la legislación vigente.

La persona arrendataria será responsable de todos aquellos daños materiales y personales, ya sean de visitantes, expositores o personal laboral a su cargo, que se produzcan como consecuencia de la actividad a desarrollar, tanto de montaje y desmontaje del evento o actividad como en su ejecución y celebración. Asimismo, C-IFECA queda excluida de toda responsabilidad ocasionada a consecuencia de la actividad de la persona arrendataria, repercutiendo en ésta cualquier multa, sanción o indemnización que le impusiera autoridad administrativa o judicial más los intereses a que hubiera lugar, y el importe por daños y perjuicios causados.

En caso de incumplimiento por parte de la persona arrendataria, C-IFECA podrá resolver unilateralmente el contrato sin derecho a indemnización alguna a favor de la persona arrendataria, quedando las cantidades entregadas en poder de C-IFECA, en concepto de indemnización de daños y perjuicios.

2. En ningún caso C-IFECA ni sus empleados serán responsables por pérdidas o daños materiales de los objetos propiedad de la persona arrendataria que se encuentren en el espacio contratado.

Artículo 19.- Fuerza mayor

En caso de fuerza mayor, esto es, circunstancias que no puedan preverse o que previstas, fueran inevitables, las actividades propias de C-IFECA podrán ser modificadas o canceladas sin indemnización de daños y perjuicios al contratista. Si la actividad propia fuera modificada o cancelada como consecuencia de fuerza mayor se restituirán las cantidades abonadas por el contratista.

Artículo 20.- Normas de participación

Las normas de participación en actividades propias de C-IFECA desarrollarán lo previsto en el presente Título y serán de obligado cumplimiento para los contratistas.

Dichas normas deberán ser aprobadas por la Presidencia de C-IFECA, o, en su caso, la Vicepresidencia previa delegación, dando cuenta a la Junta General de C-IFECA en la primera sesión que celebre, y publicadas en el tablón de anuncios de C-IFECA y en su Portal de Transparencia de acuerdo con las leyes 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

TITULO III

DE LAS ACTIVIDADES EXTERNAS

Artículo 21.- Unidades funcionales objeto de actividades externas

Podrán ser objeto de cesión de uso para la realización de actividades externas las siguientes unidades funcionales:

- 1.- El Pabellón de Exposiciones. Este podrá ser utilizado de manera integral, dividido en distintas zonas o por metros cuadrados.
- 2.- Locales y oficinas en el interior del Pabellón.
- 3.- Patio exterior.
- 4.- La zona de aparcamientos al aire libre.

Artículo 22.- Procedimientos de adjudicación.

Los contratos para la explotación de los bienes y derechos patrimoniales de C-IFECA, en caso de actividades externas, podrán adjudicarse mediante concurso o adjudicación directa conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 23.- Adjudicación de las unidades funcionales

1. Procederá el concurso cuando por razones de interés público y social deban valorarse específicamente características técnicas, económicas, de solvencia u otras análogas, que deberán justificarse en el expediente o exista concurrencia en la solicitud de fechas.

2. La adjudicación directa procederá:

- a) Cuando no exista concurrencia en relación a los días u horas disponibles o a las actividades externas a desarrollar.
- a) En los supuestos en que los concursos no llegaren a adjudicarse porque las proposiciones presentadas no se hayan declarado admisibles o, habiendo sido adjudicadas, el adjudicatario no cumpla las condiciones necesarias para llevar a cabo la formalización del contrato, siempre que no se modifiquen sus condiciones originales.
- b) Cuando medien razones de reconocida urgencia, surgidas de necesidades que requieran una inmediata satisfacción, que habrán de ser debidamente acreditadas en el expediente.

3. En caso de cesión de uso a administraciones públicas u organismos públicos se estará a lo previsto en el correspondiente convenio.

4. En el supuesto de solicitud de cesión de uso de las unidades funcionales por parte de las entidades consorciadas integrantes de C-IFECA, éstas tendrán preferencia para dicha cesión de uso siempre y cuando no se haya realizado la correspondiente adjudicación y no se perjudiquen derechos de terceros.

Artículo 24.- Solicitudes de reserva en actividades externas.

1. Las solicitudes de reserva de las actividades externas de personas jurídicas serán presentadas de manera exclusiva a través de la sede electrónica de C-IFECA o a través de la sede electrónica del Punto de Acceso General Electrónico, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y del artículo 3 del Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos.

Las personas físicas podrán además presentar su solicitud en el Registro General de C-IFECA, sito en el Parque González Hontoria s/n, 11405, Jerez de la Frontera, o en los lugares establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. Desde el 1 al 30 de septiembre de cada año, las personas físicas y jurídicas podrán presentar solicitudes para la realización de actividades externas en aquellos días y horas del año siguiente que, según el calendario aprobado y publicado, con los días y horas en los que se desarrollarán las actividades propias conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la presente ordenanza, se encuentren disponibles para dichas actividades externas.

Las solicitudes deberán incluir aquellos días que, según el calendario publicado, con los días y horas en los que se desarrollarán las actividades propias de C-IFECA, así como las reservas realizadas por los entes consorciados, se encuentren disponibles para la realización de actividades externas.

Las fechas en las que se desarrollarán las actividades externas solicitadas deberán incluir los días y horarios necesarios para trabajos de montaje y desmontaje, además de los días y horarios de apertura de la celebración del evento.

Asimismo, podrán solicitarse hasta tres fechas distintas por orden de preferencia para el caso de que no sea posible la adjudicación de las fechas solicitadas en primer lugar y deba iniciarse un procedimiento de concurrencia.

En el caso de solicitar varias ediciones de un mismo evento o actividad, deberán presentarse tantas solicitudes como ediciones se prevean realizar, y serán consideradas como actividades o eventos distintos a los efectos de solicitud de espacios.

El orden de presentación de solicitudes no supondrá ninguna preferencia o derecho para la reserva de las actividades solicitadas. Así, serán rechazadas aquellas solicitudes que versen sobre actividades o eventos que no se encuentren en consonancia con los fines y objeto de C-IFECA.

Igualmente serán rechazadas aquellas solicitudes en las que se verifique que la persona física o jurídica no se encuentra al corriente en sus obligaciones dinerarias con C-IFECA.

Finalizado el plazo de solicitudes podrán darse las siguientes situaciones:

- Que las fechas solicitadas en primer lugar no coincidan con ningún otro operador económico. En dicho caso, se adjudicarán las fechas solicitadas siempre que se encuentren disponibles conforme al calendario publicado.

- Que las fechas solicitadas coincidan con otro u otros operadores económicos. En tal supuesto, serán aplicados los criterios de adjudicación previstos en el apartado cuarto del presente artículo.

3. En caso de que, una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, éstas versen sobre eventos o actividades idénticas o similares en las mismas fechas concurriendo razones de interés público y social o deban valorarse específicamente características técnicas, económicas, de solvencia u otras análogas, se iniciará el correspondiente procedimiento de adjudicación mediante concurso conforme a los criterios de adjudicación previstos en el apartado siguiente.

Si las solicitudes se refieren a actividades idénticas o similares que no coinciden en fechas, procederá la adjudicación directa. Igualmente, si de manera subsidiaria se hubieran solicitado fechas alternativas, y aplicando los criterios de adjudicación fuera posible la adjudicación en dichas fechas, procederá la adjudicación directa.

4. En caso de que las solicitudes presentadas versen sobre eventos o actividades distintas pero que coincidan en días u horas, se adjudicará en primer lugar a la persona solicitante cuya actividad externa tenga un mayor número de días de duración y una mayor superficie que se pretenda utilizar, todo ello en aras a valorar la mayor repercusión económica de la actividad externa.

A igual repercusión económica la adjudicación se producirá a la persona solicitante que haya celebrado, en el recinto ferial de C-IFECA, un mayor número de ediciones del evento solicitado en años anteriores. La elección de este criterio se encuentra justificada en el hecho de que, una mayor experiencia de los agentes económicos en la realización de la actividad o evento solicitado implicará que su reiteración en distintas anualidades proporcionará una mayor calidad del mismo.

En tercer lugar, a igual repercusión económica y número de ediciones, la adjudicación se realizará por sorteo entre las personas solicitantes.

La persona solicitante que no pueda acceder a las fechas solicitadas conforme a lo dispuesto en este párrafo podrá elegir las fechas que C-IFECA ponga a su disposición.

5. Si se presentan solicitudes para actividades externas fuera del plazo establecido en el apartado 2 del presente artículo, a desarrollar en días u horas no solicitados, o que, por cualquier causa la persona solicitante en el plazo establecido haya sido excluida, y por tanto, los días u horas solicitados se encuentren disponibles, podrán ser objeto de estudio y valoración por la Comisión Técnica de Actividades de C-IFECA en orden a su adjudicación a la persona solicitante fuera de plazo.

Dicha Comisión Técnica decidirá, en función de la actividad solicitada y su incidencia en el interés general, sobre la conveniencia o no de realizar la actividad y su rechazo o adjudicación a la persona solicitante mediante resolución motivada.

La solicitud podrá ser rechazada por los motivos siguientes:

- la falta de cumplimiento de los fines y actividades de C-IFECA previstos en el artículo 3 de la presente ordenanza.

- que la persona solicitante no se encuentre al corriente en sus obligaciones dinerarias con C-IFECA.

- otros motivos que queden justificados y acreditados en el expediente.

En ningún caso la solicitud realizada fuera de plazo supondrá preferencia o derecho a realizar la actividad solicitada.

6. Excepcionalmente se podrán solicitar actividades externas de carácter único y no periódicas con fecha de celebración en más de un año posterior a la solicitud, por su especial repercusión económica para la provincia de Cádiz o por razones de interés general. Dichas solicitudes serán objeto de estudio y valoración por la Comisión Técnica de Actividades de C-IFECA y se procederá a su rechazo o adjudicación mediante resolución motivada del órgano competente, previa propuesta de la Comisión Técnica de Actividades.

Artículo 25.- Adjudicación de la cesión de uso para las actividades externas

En caso de que exista concurrencia, y según los criterios de adjudicación previstos en el artículo 24.4, la Comisión Técnica de Actividades de C-IFECA realizará la correspondiente propuesta de adjudicación a la Presidencia de C-IFECA, o, en su caso, a la Vicepresidencia previa delegación, a favor de la persona solicitante que haya presentado la mejor oferta.

Una vez realizada la propuesta de adjudicación de la cesión de uso para las actividades externas, se requerirá a la persona propuesta para que presente la siguiente documentación en el plazo de diez días hábiles desde el día siguiente a la notificación del requerimiento:

- Si se trata de persona física Documento Nacional de Identidad. Si fuera persona jurídica, escritura pública de constitución o modificación, en su caso, debidamente inscrita en el Registro Mercantil, cuando este requisito fuera exigible conforme a la legislación mercantil que le sea aplicable. Si no lo fuera, escritura pública o testimonio notarial del documento de constitución, estatutos o acto fundacional, en el que constaren las normas por las que se regula su actividad, inscritos, en su caso, en el correspondiente Registro Oficial.

- Certificación positiva, expedida por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias o declaración responsable de no estar obligado a presentarlas. Esta certificación podrá obtenerse en la forma establecida en el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos.

- Certificación positiva expedida, por la Tesorería Territorial de la Seguridad Social, de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social, o declaración Responsable de no estar obligado a presentarlas.

- Referente al impuesto sobre Actividades Económicas, presentando el alta en el epígrafe correspondiente al objeto del contrato, siempre que ejerza actividades sujetas a dicho impuesto, en relación con las que venga realizando a la fecha de presentación de su proposición, referida al ejercicio corriente, o el último recibo, completado con una declaración responsable de no haberse dado de baja en la matrícula del citado impuesto.

- Documentación acreditativa de haber constituido la garantía a la que se refiere el artículo 38 de la presente ordenanza.

- Ficha de Terceros, debidamente cumplimentada y firmada electrónicamente, conforme al modelo normalizado de C-IFECA. Cuando este documento, por las razones que sea, ya esté en posesión de C-IFECA, sólo será necesaria su presentación en el caso de haberse producido cambios en los datos de la Ficha.

- Certificado de titularidad de la cuenta bancaria del adjudicatario. Cuando este documento, por las razones que sea, ya esté en posesión de C-IFECA, sólo será necesario en el caso de haberse producido cambios en la cuenta bancaria.

Si en la documentación presentada se observasen defectos u omisiones subsanables, se otorgará a la persona candidata un plazo de diez días hábiles para la oportuna subsanación. De no cumplimentarse adecuadamente el requerimiento en el plazo señalado se entenderá que la persona candidata ha renunciado a la adjudicación procediéndose a realizar nueva propuesta de adjudicación a la persona licitadora siguiente, por el orden que hayan quedado clasificadas las solicitudes y a recabar de éste la misma documentación anterior.

Tras la presentación de la documentación anterior y una vez realizada la propuesta de adjudicación, se procederá a la adjudicación de las fechas mediante resolución motivada de la Presidencia de C-IFECA, o Vicepresidencia, en caso de delegación. Tras la resolución de adjudicación deberá formalizarse el oportuno contrato.

Artículo 26- Formalización de la adjudicación

El documento de formalización de la cesión de uso redactado por C-IFECA podrá elevarse a escritura pública cuando lo solicite el cesionario, siendo a su costa los gastos derivados de su otorgamiento.

Artículo 27.- Régimen económico

El régimen económico a aplicar en cada una de las distintas modalidades de participación en las actividades externas se regirá por los precios vigentes aprobados en Junta General de C-IFECA o mediante los precios públicos recogidos en la correspondiente ordenanza de C-IFECA, en su caso.

Artículo 28.- Formalización del contrato

En el plazo mínimo de cuarenta y cinco días naturales previos a la fecha de comienzo del arrendamiento, se procederá a la formalización del contrato y deberá abonarse como depósito previo la totalidad del importe del precio del contrato.

El pago del precio del contrato deberá realizarse mediante transferencia o ingreso en la cuenta bancaria designada al efecto. La falta de pago del depósito previo, en el plazo conferido al efecto, se entenderá como una renuncia a las fechas adjudicadas. En este supuesto las cantidades entregadas en concepto de la garantía a la que se refiere el artículo 38 quedarán en poder de C-IFECA como indemnización de daños y perjuicios. No obstante, C-IFECA podrá reclamar la totalidad del precio del contrato ante el perjuicio económico ocasionado por la reserva de fechas y falta de celebración del evento.

No estará permitida la entrada al complejo constructivo sin la preceptiva formalización del contrato.

Artículo 29.- Prohibición de la cesión o subcontratación de unidades funcionales para actividades externas

Queda terminantemente prohibida la cesión o subcontratación a terceros de la totalidad de las unidades funcionales contratadas.

Artículo 30.- Renuncia del contratista en actividades externas

En caso de renuncia por parte del contratista no se procederá a la devolución de las cantidades entregadas, quedando las mismas en poder de C-IFECA en concepto de indemnización de daños y perjuicios, sin perjuicio de la reclamación de cantidades adicionales oportunas por el mismo concepto.

Artículo 31.- Plan de autoprotección o plan de emergencia.

Las personas contratistas deberán contar con un plan de autoprotección, o plan de emergencia en su caso, para la actividad externa conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

El plan de autoprotección, o plan de emergencia, deberá presentarse al menos con veinticinco días de antelación al comienzo del montaje de la actividad externa. La falta de presentación en plazo conllevará la pérdida de las cantidades entregadas hasta el momento de la formalización del contrato de cesión de uso, y supondrá la rescisión del mismo sin derecho a indemnización de daños y perjuicios.

Artículo 32.- Seguros para actividades externas.

1.- Las personas contratistas deberán tener suscrito un seguro de daños materiales de los objetos expuestos y otro de responsabilidad civil que cubra los daños personales y materiales causados a terceros, al personal de C-IFECA y a las instalaciones de C-IFECA. El seguro de responsabilidad civil en todo caso deberá incluir coberturas por accidente, fallecimiento o incapacidad y un sublímite por víctima.

Los capitales a contratar por las garantías establecidas en el párrafo anterior se determinarán de conformidad con la ley Ley 13/1999, de 15 de diciembre, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Andalucía, así como el Decreto 109/2005, de 26 de abril, por el que se regulan los requisitos de los Contratos de Seguro Obligatorio de Responsabilidad Civil en materia de espectáculos públicos y actividades recreativas de Andalucía de acuerdo con el aforo señalado en el Plan de Autoprotección o el Plan de emergencias elaborado para la actividad. La póliza deberá incluir la cobertura de daños a las instalaciones por el mismo capital de la cobertura de daños personales y materiales a terceros.

Asimismo, las empresas expositoras o participantes en el evento deberán contar con un seguro de responsabilidad civil que cubra su actividad en las instalaciones de C-IFECA, siendo la persona contratista garante de esta exigencia, debiendo responder solidariamente de los daños personales ocasionados a terceros o a las instalaciones de C-IFECA. Así mismo la persona contratista responderá subsidiariamente de la responsabilidad civil en que incurran subcontratistas y otras empresas de servicio.

En caso de incumplimiento por parte de la persona contratista C-IFECA podrá resolver el contrato unilateralmente el contrato de cesión de uso sin derecho a indemnización alguna a favor de la persona contratista, quedando las cantidades entregadas en poder de C-IFECA en concepto de indemnización por daños y perjuicios.

2. La documentación relativa a los seguros formada por la póliza correspondiente y el recibo acreditativo de su pago deberá ser presentada al menos con 20 días de antelación al comienzo del montaje de la actividad externa. La falta de presentación en plazo de dicha documentación conllevará la pérdida de las cantidades entregadas hasta el momento de la formalización del contrato en concepto de daños y perjuicios, y supondrá la rescisión del mismo sin derecho para el contratista a la devolución de las cantidades entregadas o indemnización. C-IFECA no permitirá el acceso a las instalaciones a la persona contratista para las labores de organización del evento en el caso mencionado.

3. En ningún caso C-IFECA ni sus empleados serán responsables por pérdidas o daños materiales de los objetos propiedad de la persona contratista que se encuentren en el espacio contratado.

Artículo 33.- Cumplimiento de la legislación vigente en materia de Ferias Comerciales.

La persona contratista, en la realización de su actividad externa, deberá cumplir todos requisitos exigidos para la realización del evento por el Decreto Legislativo 3/2012, de 20 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Ferias Comerciales Oficiales de Andalucía, quedando C-IFECA, excluida de toda responsabilidad ante dicho incumplimiento.

Así, C-IFECA no participa en la organización de la actividad externa bajo ningún concepto, ni tampoco como patrocinadora o colaboradora.

Artículo 34.- Publicidad

Será obligación de la persona contratista incluir, en la publicidad que realice de la actividad externa, el logo de C-IFECA y hacer referencia al lugar de celebración.

Artículo 35.- Personal a cargo de la persona contratista.

La persona contratista estará obligada al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes sobre contratación de trabajadores, seguros de accidentes de trabajo y Seguridad social.

En ningún caso existirá relación laboral alguna entre C-IFECA y el personal a cargo de la persona contratista o terceros que intervengan en la organización y montaje de la actividad externa, siendo por cuenta de la persona contratista la totalidad de sus salarios, cotizaciones a la Seguridad Social, retenciones, declaraciones, liquidaciones de impuestos y todas las obligaciones derivadas del contrato de trabajo o de cualquier otro contrato que realice con terceros.

Asimismo, la persona contratista está obligada a cumplir y hacer cumplir a sus contratistas y/o subcontratistas la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales que sea de aplicación a los trabajos por él desarrollados, o en su caso, contratados o subcontratados. Igualmente, cuando concurran trabajadores de dos o más empresas, deberá establecer los medios de coordinación de las actividades empresariales en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y deber de

información a sus trabajadores de conformidad con lo dispuesto en la legislación de prevención de riesgos laborales.

Artículo 36.- Fuerza mayor

En caso de fuerza mayor, esto es, circunstancias que no puedan preverse o que previstas, fueran inevitables, las actividades podrán ser modificadas o canceladas sin indemnización de daños y perjuicios al contratista. Si la actividad fuera cancelada como consecuencia de fuerza mayor se restituirán las cantidades abonadas por el contratista.

Artículo 37.- Cancelación de la actividad externa

Si por causas imputables a C-IFECA ya sea por razones de interés público o administrativas, como disolución, modificación de la naturaleza jurídica de la institución, rescate, resoluciones de la Junta de Andalucía u otras Administraciones que actúen en virtud de sus competencias e, igualmente, por razones administrativas análogas o de otra índole debidamente justificadas se impidiera la celebración de la feria, el evento o actividad externa, y estos fueran cancelados o suspendidos, los contratistas tendrán derecho a la devolución de las cantidades entregadas y el contrato quedará extinto sin derecho a indemnización de daños y perjuicios.

No obstante, si fuera posible la celebración del evento en otra fecha, C-IFECA comunicará al contratista los días y horas en que se dará dicha posibilidad, pudiendo el contratista bien celebrar el evento en las nuevas fechas, con lo que no procederá la devolución de las cantidades entregadas, o bien desistir del contrato sin derecho a indemnización por daños y perjuicios, con devolución de las cantidades entregadas.

Artículo 38.- Garantía

1. Una vez realizada la propuesta de adjudicación, en fase de requerimiento, con anterioridad a la formalización del contrato de arrendamiento para la realización de actividades externas, el contratista deberá constituir una garantía por importe de 3.000,00 euros por cada actividad externa solicitada que responderá de los suministros, indemnizaciones por daños y perjuicios o penalidades exigibles al contratista, sin perjuicio de que, en caso de no ser ésta suficiente, sea reclamada la oportuna indemnización de daños y perjuicios.

2. Además dicha garantía responderá:

- a) De las obligaciones derivadas del contrato y de los gastos ocasionados a C-IFECA en la ejecución del contrato con motivo del incumplimiento o demora de las obligaciones del mismo por parte del contratista.
- b) De los daños materiales o personales causados con motivo de la organización o celebración de la actividad, por la responsabilidad civil u objetiva de la persona contratista o cualesquiera otros que pudieran afectar a C-IFECA por reclamación de terceros.
- c) En especial de los daños y desperfectos ocasionados tanto en las instalaciones de C-IFECA, objetos de decoración y ornamentación de su propiedad, así como de la devolución por parte de la persona contratista de las instalaciones feriales en mal estado de uso o limpieza.

3. La persona adjudicataria deberá acreditar la constitución de la garantía mediante transferencia bancaria o ingreso en el número de cuenta designado al efecto. La constitución de la garantía deberá ser depositada en la Tesorería de C-IFECA en cuyo caso la persona licitadora deberá aportar, copia de la carta de pago emitida al efecto, como medio de acreditación de su constitución.

4. Una vez finalizado el evento, a solicitud del interesado, y previo informe técnico favorable, se procederá a la devolución de la garantía.

Artículo 39.- Protección de datos de carácter personal.

1. Las cesiones de uso reguladas en la presente ordenanza que impliquen el tratamiento de datos de carácter personal deberán respetar en su integridad la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y su normativa de desarrollo, así como el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

2. Para el caso de que la cesión implique el acceso del contratista a datos de carácter personal de cuyo tratamiento sea responsable la entidad contratante, aquel tendrá la consideración de encargado del tratamiento.

En este supuesto, el acceso a esos datos no se considerará comunicación de datos, cuando se cumpla lo previsto en el artículo 33 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Cuando finalice la prestación contractual los datos de carácter personal deberán ser destruidos o devueltos a la entidad contratante responsable, o al encargado de tratamiento que esta hubiese designado.

El tercero encargado del tratamiento conservará debidamente bloqueados los datos en tanto pudieran derivarse responsabilidades de su relación con la entidad responsable del tratamiento.

3. En el caso de que un tercero trate datos personales por cuenta del contratista, encargado del tratamiento, deberá cumplirse lo dispuesto en el artículo 28 del Reglamento General de Protección de Datos.

TÍTULO IV

LA COMISIÓN TÉCNICA DE ACTIVIDADES DE C-IFECA

Artículo 40.- La Comisión Técnica de Actividades de C-IFECA

La Comisión Técnica de Actividades de C-IFECA es un órgano colegiado con funciones de decisión, propuesta, asesoramiento, seguimiento y control sobre las actividades propias desarrolladas por C-IFECA y las actividades externas.

El nombramiento de sus miembros corresponde a la Presidencia de C-IFECA, o persona en quien delegue, dando cuenta a la Junta General en la primera sesión que ésta celebre. Su composición y nombramiento será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en el Portal de Transparencia de C-IFECA.

Estará compuesta por un/a presidente/a, un/a secretario/a y dos vocales que tendrán la condición de personal funcionario o laboral fijo de C-IFECA o de sus entidades consorciadas. Podrán nombrarse suplentes de todos los miembros.

La pertenencia a la Comisión Técnica será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR EDICTO

SE HACE SABER: Que han sido confeccionado por los Servicios Económicos de ARCGISA, sociedad instrumental de esta Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, los padrones y listas cobratorias correspondientes al 2º trimestre de 2025, de la "PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO DE SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES", de la "PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO DE ABASTECIMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA EN BAJA", de la "PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS MUNICIPALES" y de la "PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO DE DEPÓSITO, TRATAMIENTO, ELIMINACIÓN Y/O APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS MUNICIPALES", todos ellos en el Municipio de SAN ROQUE (ZONA 3), los cuales estarán expuestos al público en la Oficina del Servicio mancomunado Abastecimiento, -Saneamiento y Residuos de la Sociedad ARCGISA sita en Autovía A7 Salida 113, 11379 Guadacorte-Los Barrios (junto al Parque de Bomberos) en horario de atención, al público de 08:30 a 14:00 horas y en la Sede de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar situada en el Parque de las Acacias s/n de Algeciras, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00 horas, así como en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica de Mancomunidad (<https://mancomunidadcampodegibraltar.sedelectronica.es>), durante el plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, periodo durante el cual los interesados podrán examinar los referidos documentos, y presentar las alegaciones o reclamaciones que tengan por convenientes.

En cumplimiento de los artículos 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del Reglamento General de Recaudación aprobado por Real Decreto 939/2005 de 29 de julio, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por los conceptos y trimestre referenciados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que termine el plazo de exposición al público de los padrones a los que se refiere el presente Anuncio.

Al amparo de lo previsto en el artículo 14.2 c) del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, contra las liquidaciones comprendidas en los padrones mencionados podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios, en el plazo de un mes que empezará a computarse a partir del día siguiente al citado de finalización de la exposición pública del padrón al que se refiere el presente Anuncio, y una vez sean resueltas las alegaciones que pudiesen haber sido presentadas.

Por otro lado, se hace saber que el periodo voluntario para hacer efectivo el pago de los recibos del mencionado concepto, correspondiente al periodo anteriormente indicado, será desde el 25 de Julio de 2025 al 30 de septiembre de 2025, o en todo caso el de dos meses establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, computado desde el día en el que finalice el de exposición al público del padrón, si éste fuese mayor. Los interesados podrán realizar el pago en cualquier oficina de CAIXABANK y de BANCO DE SANTANDER de lunes a viernes, en el horario establecido para las Entidades Financieras, o a través de la Oficina Virtual de ARCGISA en la dirección <https://oficinavirtual.arcgisa.es>, accesible igualmente en la página web de dicha empresa <https://arcgisa.es>.

Transcurrido el mencionado plazo de ingreso voluntario, se iniciará el procedimiento ejecutivo de apremio administrativo, de conformidad con las disposiciones establecidas en el vigente Reglamento General de Recaudación, procediéndose al cobro de las cuotas que no hayan sido satisfechas, con la aplicación de los recargos establecidos en el artículo 28 de la citada Ley General Tributaria, que son los siguientes:

1. El recargo ejecutivo, que será el 5 por 100, y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio.

2. El recargo de apremio reducido, que será del 10 por 100, y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto para las deudas apremiadas en el apartado 5 del artículo 62 de la referida Ley Tributaria.

3. El recargo de apremio ordinario, que será del 20 por 100, y será aplicable cuando no concurren las circunstancias a las que se refieren los apartados anteriores.

El recargo de apremio ordinario será compatible con los intereses de demora. Cuando resulte exigible el recargo de apremio reducido no se exigirán los intereses de demora devengados desde el inicio del periodo ejecutivo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Algeciras, a 25 de julio de 2025.

LA PRESIDENTA. Fdo.: Susana Rosa Perez Custodio. **Nº 122.342**

AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE LOS GAZULES

ANUNCIO DE LA RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA DE RECTIFICACIÓN DE BASES PARA LA PROVISIÓN POR EL SISTEMA DE LIBRE DESIGNACIÓN DEL PUESTO DE JEFATURA DE LA POLICÍA LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE LOS GAZULES

Expediente n.º: 2301/2021

Visto que, en virtud de Resolución de Alcaldía del Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules, de fecha 03 de abril de 2025, fueron aprobadas las bases de selección que regirán la convocatoria para la provisión por el sistema de libre designación del puesto de la Jefatura de la Policía Local del Ayuntamiento, publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz número 74, de 22 de abril de 2025.

Visto que en la base tercera se detecta un error u omisión en cuanto a la conformidad con el artículo 26 de la Ley 6/2023, de 7 de julio, de Policías Locales, que puede dar lugar a confusión en los requisitos exigibles para participar en el proceso selectivo.

Visto el artículo 109 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas, y en uso de las atribuciones que me han sido conferidas al amparo de lo dispuesto en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Proceder a la rectificación del error detectado en el tenor literal siguiente:

Donde dice:

"TERCERA. Requisitos

De conformidad con el artículo 26 de la Ley 6/2023, de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía, los aspirantes deben ser personal funcionarios de la máxima categoría existente dentro de la plantilla del Cuerpo de Policía Local. Dado que el superior rango existente en la plantilla del Cuerpo de Policía Local de este municipio es el de Oficial, será exigible que los candidatos a la Jefatura ostenten esta categoría."

Debe decir:

TERCERA. Requisitos

De conformidad con el artículo 26 de la Ley 6/2023, de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía, los aspirantes deben ser personal funcionarios de la máxima categoría existente dentro de la plantilla del Cuerpo de Policía Local del municipio. Dado que el superior rango existente en la plantilla del Cuerpo de Policía Local de este municipio es el de Oficial, será exigible que los candidatos a la Jefatura ostenten esta categoría."

SEGUNDO. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz (BOP) y en la sede electrónica de este Ayuntamiento (<http://alcaladelosgazules.sedelectronica.es>).

Lo ordenó y firmó el alcalde, en Alcalá de los Gazules a 25 de julio de 2025.; la secretaria general a los solos efectos de fe pública.

El alcalde, Javier Pizarro Ruiz. Firmado.

Nº 122.430

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA EDICTO

Aprobado por la Excm. Corporación Municipal Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 29 de julio del corriente, expediente relativo a la IV MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS DEL PRESUPUESTO 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales aprobado por R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, se encuentra expuesto al público el expediente de referencia en la Intervención de Fondos y en el tablón virtual, a efecto de reclamaciones.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 de la referida Ley, podrán presentar cuantas reclamaciones y alegaciones estimen pertinentes, durante el plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES contados a partir del siguiente a la fecha de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, transcurrido el cual, y en caso de que no se hubiese presentado reclamación alguna, se considerará definitivamente aprobado.

29/07/2025. LA TTE. ALCALDE DELEGADA DE HACIENDA, Isabel María Butrón García. Firmado.

Nº 127.144

AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA PLANTILLA DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA PARA EL EJERCICIO 2025

El Ayuntamiento Pleno en la sesión ordinaria celebrada el día 26/06/2025, punto 9º, aprobó inicialmente la Plantilla de Personal para el ejercicio 2025 del Ayuntamiento de Chipiona.

El 14/07/2025 se expuso al público, mediante anuncio de la Alcaldía Presidencia, en el BOP de Cádiz número 132, así como el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Chipiona y Portal de Transparencia, para que los/as interesados/as presentasen sugerencias o alegaciones, por el plazo de quince días hábiles contados desde el siguiente a la inserción del anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz.

Habiendo transcurrido el plazo de exposición al público y comprobado que no se han presentado alegaciones ni sugerencias al mismo en el citado periodo, por lo tanto, la Plantilla de Personal para el ejercicio 2025 queda aprobada definitivamente sin necesidad de nuevo acuerdo.

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el art. 126 del real decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local.

En Chipiona, a 5 de agosto de 2025. EL SR. ALCALDE PRESIDENTE, D. Luis Mario Aparcero Fernández de Retana. Firmado.

Nº 127.195

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

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

INSERCIÓNES: (Previo pago)

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

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

PUBLICACIÓN: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959