

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS CÁDIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DIÁLOGO SOCIAL, Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN. EXPEDIENTE: AT-16206/25.

Visto el expediente AT-16206/25, incoado en esta Delegación Territorial, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

* Peticionario: EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES DIVISIÓN ANDALUCÍA
Domicilio: Avda. de la Borbolla, 5 - 41004 SEVILLA

* Lugar donde se va a establecer la instalación: polígono 118, parcela 86, Quinienta
Término municipal afectado: JEREZ DE LA FRONTERA

* Finalidad: Refuerzo del mallado de red

Habiéndose cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en el TÍTULO VII, Capítulo II del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatorias de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación Territorial es competente para tramitar y resolver en dicho ámbito territorial los procedimientos de otorgamiento de autorizaciones administrativas reguladas en el artículo 53 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, en virtud de lo previsto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, modificado por el Decreto del Presidente 4/2023, de 11 de abril, el Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Energía y Minas, modificado por el Decreto 158/2025 de 8 de octubre, el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, así como en la Resolución de 11 de marzo de 2022 de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Territorial, a propuesta del Servicio de Energía,

RESUELVE

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES DIVISIÓN ANDALUCÍA para la construcción de la instalación cuyas principales características serán:

SUBESTACIÓN MIRABAL: INSTALACIÓN DE NUEVA POSICIÓN DE LÍNEA DE 66kV

COORDENADAS UTM (ETRS89) HUSO: 29; X: 762108.13 E, Y: 4065380.04 N

Parque 66kV

Tipo: Exterior

Esquema: Doble barra

Alcance:

Una posición de línea 563 (ARCOS) de 66kV compuesta por:

- 2 seccionadores tripolares con dos posiciones (abierto, cerrado) 72,5kV, 1250A, 31,5kA.
- 1 Interruptor automático 72,5kV, 2000A, 31,5kA.
- 3 Transformadores de intensidad de fase, para protección y medida relación 400-800/5/5/5A Lf: 31mm/kV.
- 1 seccionador tripolar con tres posiciones (abierto, cerrado, pat), 72,5kV, 1250A, 31,5kA.
- 3 Transformadores de tensión inductivos para medida y protección relación 66000:v3/110:v3-110:v3.
- 3 pararrayos 66kV, 10kA.

Posición de telecontrol y protecciones

Se dispone de un Sistema Integrado de Control y Protección (en adelante SICOP) compuesto por remota y sistema protectorio que se ha de ampliar con nuevos equipos con motivo de la ampliación del parque objeto de este proyecto.

El mando de todos los interruptores y seccionadores de la posición se puede realizar desde los CC.CC (Centros de control), desde el cuadro de mando de la subestación o desde el propio equipo.

La autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece, y sin perjuicio de otras autorizaciones y licencias que adicionalmente fueran preceptivas, y las especiales siguientes:

1. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

2. El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación Territorial en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.

3. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación Territorial a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.

4. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5. El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, organismos, empresas de servicio público o de interés general, los cuales han sido trasladados al titular de la instalación, habiendo sido aceptados por el mismo. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

6. Esta Resolución podrá quedar sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

7. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

8. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

9. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Industria, Energía y Minas de la Junta de Andalucía, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuatro de diciembre de dos mil veinticinco. LA DELEGADA TERRITORIAL.
MARIA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado. Nº 200.780/25

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS CÁDIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN "PSFV TAINO". EXPEDIENTE: AT-14388/20.

Visto el expediente AT-14388/20, incoado en esta Delegación Territorial, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

Peticionario: TAINO SOLAR, S.L.

Domicilio: C/ Botiguers, N.º 3, Puerta 4, Oficina 4D, C.P. 46980, Paterna (Valencia).

Emplazamiento de la instalación: Parajes "Aguilera Alta", "Aguilera Baja", "Mesetas" y "Toriles", en Setenil de las Bodegas.

Términos municipales afectados: Setenil de las Bodegas (Cádiz).

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 17 de abril de 2023, la Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Industria, Energía y Minas en Cádiz concedió Autorización administrativa previa a la sociedad TAINO SOLAR S.L. (B98965528) para la construcción de la Planta Solar Fotovoltaica "TAINO" de 47,19 MW de potencia instalada y 45 MW de potencia de evacuación, condicionada a la obtención de la Autorización administrativa previa de todas las infraestructuras necesarias para la evacuación de la energía eléctrica producida por dicha instalación.

SEGUNDO.- Con fecha 18 de mayo de 2023, TAINO SOLAR S.L. solicitó Autorización administrativa de construcción para la implantación de la citada instalación.

TERCERO.- De acuerdo con los trámites reglamentarios establecidos en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se dio traslado por plazo de treinta días de la solicitud y documentos técnicos a la serie de organismos que a continuación se enumeran, ya que, según declara el promotor de la instalación, pueden verse afectados por el procedimiento de referencia, a fin de que éstos establezcan el condicionado técnico procedente:

- * Ayuntamiento de Setenil de las Bodegas.
- * Diputación Provincial de Cádiz.
- * Delegación Territorial de Turismo, Cultura y Deportes en Cádiz.
- * Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA).
- * EDISTRIBUCION Redes Digitales, S.L.
- * Red Eléctrica de España, S.A.
- * Telefónica, S.A.
- * Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA).

Rafael Vargas Villalón, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Setenil de las Bodegas, ha manifestado su oposición al proyecto y a la Autorización administrativa de construcción de la instalación, basada en sendos informes técnicos y jurídicos emitidos por el Servicio de Asistencia Municipal (SAM) Olvera y por D. Salvador Campos Moreno y D. Andrés Campos Márquez, respectivamente.

Contra las alegaciones de Rafael Vargas Villalón, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Setenil de las Bodegas, cabe responder que esta Delegación durante el procedimiento de Autorización administrativa previa, y en cumplimiento del artículo 42.3 de la derogada Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, solicitó al Ayuntamiento de Setenil de las Bodegas informe sobre la compatibilidad urbanística del proyecto, con fecha 04/08/2021. Apesar de los sucesivos informes del Servicio de Asistencia Municipal Olvera, el Ayuntamiento de Setenil de las Bodegas, órgano competente para la emisión del informe de compatibilidad urbanística, concluye en la Providencia de Alcaldía

de fecha 30/03/2022 que “[...] la instalación de la planta fotovoltaica según propone la empresa solicitante es compatible legalmente [...]”, basándose para ello en el informe del Secretario del Ayuntamiento con misma fecha. Según la disposición transitoria quinta del Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía, se determina que en aquellos procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de dicho Decreto-ley en los que se hubiese evacuado el informe de compatibilidad urbanística, se tendrá en cuenta dicho informe.

Por lo anterior, no se aceptan las alegaciones formuladas por Rafael Vargas Villalón, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Setenil de las Bodegas. Todo ello sin perjuicio de las competencias que el Ayuntamiento de Setenil de las Bodegas ostente para otorgar las licencias que sean preceptivas para la construcción de la instalación.

Desde el punto de vista sectorial energético, existe conformidad entre el resto de organismos afectados y la peticionaria acorde con la documentación aportada durante el procedimiento de tramitación, según obra en el expediente de referencia.

CUARTO.- Con fecha 14 de marzo de 2024, TAINO SOLAR S.L. solicitó Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para la implantación de la citada instalación, ya que el proyecto presentado introduce modificaciones respecto al anteproyecto correspondiente a la Autorización administrativa previa mencionada en el ANTECEDENTE DE HECHO PRIMERO que requieren una nueva Autorización administrativa previa por no cumplir todas las condiciones establecidas en el artículo 115.2 del citado Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre.

QUINTO.- De acuerdo con los trámites reglamentarios establecidos en el Título VII del citado Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, se sometió la modificación del proyecto a información pública, insertándose anuncio en:

* BOP de la provincia de Cádiz número 101, de fecha 28 de mayo de 2024.
Han formulado alegaciones dentro del plazo:

Nombre / Razón Social	D.N.I. / N.I.F.	Alegaciones de carácter sectorial energético(*)
GABRIEL ZAMBRANA LINERO	***6487**	1, 2, 3, 4, 5
RODRIGO MORALES GOMEZ	***7237**	1, 2, 3, 4, 5
ANTONIO ANAYA GARCÍA	***6137**	1, 2, 3, 4, 5
JOAQUIN ANAYA GARCÍA	***6932**	1, 2, 3, 4, 5
JUAN CRISTÓBAL MOLINILLO PORRAS	***4542**	1, 2, 3, 4, 5
FRANCISCA MARIA GARCIA GUZMAN	***9335**	1, 2, 3, 4, 5
PEDRO FLORES GARCÍA	***7608**	1, 2, 3, 4, 5
JOSÉ MOLINILLO ORDÓÑEZ	***6168**	1, 2, 3, 4, 5
BENITO JESÚS FLORES GARCÍA	***2640**	1, 2, 3, 4, 5
MARÍA DEL CARMEN CASTRO FLORES	***2793**	1, 2, 3, 4, 5
CRISTÓBAL JAVIER DURÁN MOLINILLO	***5830**	1, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12
PILAR SEPÚLVEDA VICARIO	***2627**	1, 2, 3, 4, 5
BLAS CAMACHO GUZMÁN	***5427**	1, 2, 3, 4, 5
AYUNTAMIENTO DE SETENIL DE LAS BODEGAS		1, 2, 3, 4, 5, 6

las cuales han sido remitidas a la peticionaria y recibidas las respuestas, las cuales obran en el expediente.

Se han recibido las siguientes alegaciones de carácter sectorial energético(*):
1. Se está tramitando el presente procedimiento a pesar de que aún no se han resuelto los Recursos de alzada presentados contra la Resolución a la que se hace referencia en el ANTECEDENTE DE HECHO PRIMERO.

Respuesta: Tal y como establece el artículo 117 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la interposición de cualquier recurso no suspenderá la ejecución del acto impugnado, excepto en los casos en que una disposición establezca lo contrario, que no es el caso. Así mismo, las solicitudes de suspensión de la ejecución de la Resolución impugnada han sido resueltas negativamente. Por todo lo anterior, no existe inconveniente en que se haya llevado a cabo la tramitación del presente procedimiento. No se acepta la alegación.

2. Se ha omitido cualquier comunicación de la existencia del presente procedimiento a los propietarios de las fincas afectadas por la instalación.

Respuesta: El procedimiento se ha tramitado de acuerdo con lo establecido en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre. Concretamente, el proyecto se ha sometido a información pública en cumplimiento del artículo 125.1 del dicho Real Decreto y del punto SEXTO de la Instrucción 1/2016 de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, sobre tramitación y resolución de los procedimientos de autorización de las instalaciones de energía eléctrica competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía; y se ha dado traslado de las correspondientes separatas a las distintas Administraciones, organismos y empresas de servicio público o de servicios de interés general con bienes y derechos a su cargo afectados por la instalación, tal y como se detalla en el ANTECEDENTE DE HECHO TERCERO. No se acepta la alegación.

3. La documentación puesta a disposición del público no incluye ninguna descripción de las modificaciones introducidas.

Respuesta: El artículo 125.1 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, establece que se someterá al trámite de información pública un anuncio extracto de las solicitudes de Autorización administrativa previa. Por su parte, el artículo 13.1.e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, establece que las administraciones públicas andaluzas publicarán los documentos que, conforme a la legislación sectorial vigente, deban ser sometidos a un período de información pública durante su tramitación. En cumplimiento de lo anterior, se ha publicado en el Portal de Transparencia tanto el anuncio de información pública como el proyecto modificado completo. No se acepta la alegación.

4. El anuncio de información pública no se ha publicado en BOJA, sólo en el BOP de Cádiz. Tampoco se ha remitido el anuncio al Ayuntamiento de Setenil de las Bodegas para su publicación en el tablón de anuncios.

Respuesta: El punto SEXTO de la citada Instrucción 1/2016 establece que “Para instalaciones que se ubiquen o su trazado discorra íntegramente por una provincia, el anuncio se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia (en adelante, BOP) de la provincia donde se ubique o discorra la misma [...]”, como ocurre en este caso. Ninguna disposición establece la obligación de publicar el anuncio en el BOJA ni en el tablón de anuncios del Ayuntamiento. No se acepta la alegación.

5. Se debería haber iniciado la tramitación del procedimiento de Declaración de utilidad pública de forma simultánea a la autorización administrativa y haber sido sometido a información pública.

Respuesta: De acuerdo con el artículo 125.2 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, “En el supuesto que se solicite simultáneamente la autorización administrativa y la declaración de utilidad pública, la información pública [...] se efectuará conjuntamente con la correspondiente a la de la declaración de utilidad pública”. Esto no es de aplicación al presente procedimiento, ya que simultáneamente a la solicitud de Autorización administrativa previa a la que se hace referencia en el ANTECEDENTE DE HECHO CUARTO no se solicitó la Declaración de utilidad pública.

Por otra parte, el artículo 144 del mismo Real Decreto establece que la información pública de la Declaración de utilidad pública “podrá realizarse conjuntamente” con la de la Autorización administrativa previa, sin imponer ninguna obligación. Por tanto, no se acepta esta alegación, ni ninguna otra relacionada con la Declaración de utilidad pública, ya que no es objeto de la presente Resolución.

6. Se han incumplido los artículos 127 y 131 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, porque no se ha dado traslado al Ayuntamiento de Setenil de las Bodegas de las modificaciones del proyecto.

Respuesta: Tras recibir la solicitud de Autorización administrativa de construcción a la que se hace referencia en el ANTECEDENTE DE HECHO SEGUNDO, esta Delegación Territorial dio traslado de la documentación técnica a la serie de organismos que, según declara el promotor de la instalación, pueden verse afectados por el procedimiento, entre los que se encuentra el Ayuntamiento de Setenil de las Bodegas, tal y como se detalla en el ANTECEDENTE DE HECHO TERCERO. Posteriormente, tras la solicitud de Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción a la que se hace referencia en el ANTECEDENTE DE HECHO CUARTO, y en respuesta al requerimiento de esta Delegación Territorial, el solicitante declara que el proyecto modificado de la instalación no presenta nuevas afecciones sobre Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hayan sido contempladas durante el trámite de consultas al que se refiere el ANTECEDENTE DE HECHO TERCERO, por lo que no es necesario trasladar de nuevo la documentación técnica al Ayuntamiento de Setenil de las Bodegas, ni a ninguno de los organismos ya consultados. No se acepta la alegación.

7. Falta de notificaciones y evaluación de alegaciones. Los interesados en los procedimientos administrativos tienen derecho a que se les notifiquen los actos administrativos que les afecten, según el artículo 40 de la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común.

Respuesta: Al alegante se le reconoció su condición de interesado en el procedimiento de Autorización administrativa previa y así se le comunicó; y como tal, se le dio traslado de la Resolución a la que hace referencia el ANTECEDENTE DE HECHO PRIMERO. En lo que respecta al procedimiento de Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción del proyecto modificado, es de aplicación a esta alegación la respuesta a la alegación número 2. Así mismo, como interesado en el procedimiento, se le dará traslado de la presente Resolución. No se acepta la alegación.

8. La emisión del informe de Autorización Ambiental Unificada, de fecha 22 de diciembre de 2022, así como la Autorización Administrativa Previa, de fecha 17 de abril de 2023, conociendo los informes de compatibilidad urbanística desfavorables, desde al menos el 20 de mayo de 2021 implica la nulidad de dichas autorizaciones por fraude de ley al vulnerarse la disposición Transitoria quinta del Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre.

Respuesta: Esta alegación corresponde a la tramitación del procedimiento de Autorización administrativa previa que se resolvió con la Resolución a la que se refiere el ANTECEDENTE DE HECHO PRIMERO, no al presente procedimiento. No obstante, cabe responder en los mismos términos que se responde en el ANTECEDENTE DE HECHO TERCERO a las alegaciones de Rafael Vargas Villalón, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Setenil de las Bodegas. No se acepta la alegación.

9. Incompatibilidad urbanística.
Respuesta: De nuevo es de aplicación a esta alegación la respuesta a las alegaciones de Rafael Vargas Villalón, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Setenil de las Bodegas, en el ANTECEDENTE DE HECHO TERCERO. No se acepta la alegación.

10. Fragmentación.
Respuesta: De acuerdo con el informe de la Dirección General de Industria, Energía y Minas de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, de fecha 13/02/2019, basado a su vez en el informe de la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio para la Transición Ecológica, de fecha 15/06/2018, no existe impedimento a la tramitación del proyecto objeto de esta Resolución de forma independiente. No se acepta la alegación.

11. Incompetencia para emitir la presente Resolución.
Respuesta: La potencia eléctrica instalada de la instalación objeto de esta Resolución no es superior a 50 MW eléctricos, por lo que la Administración autonómica es competente para autorizar la instalación. No se acepta la alegación.

12. Línea de evacuación inexistente. Se concede la Autorización Administrativa Previa a un proyecto fotovoltaico incompleto pues no incluye la línea de evacuación, quedando condicionada a la obtención de la autorización Administrativa Previa de todas las infraestructuras necesarias para la evacuación de la energía.

Respuesta: Esta alegación corresponde a la tramitación del procedimiento de Autorización administrativa previa que se resolvió con la Resolución a la que se refiere el ANTECEDENTE DE HECHO PRIMERO, no al presente procedimiento. No

obstante, cabe responder que, efectivamente, la planta fotovoltaica objeto de la presente Resolución, junto con otras cuatro plantas fotovoltaicas, comparte infraestructuras comunes de evacuación, las cuales están siendo tramitadas en otro expediente por la Secretaría General de Energía, al tratarse de un proyecto interprovincial. A este respecto, el apartado IV.6.3. de la INSTRUCCIÓN CONJUNTA 1/2022 establece que “[...] si la infraestructura de evacuación asociada a la planta se estuviese tramitando en otro expediente, a nivel estatal o autonómico, en las autorizaciones administrativas previa y de construcción que se emitan sobre la planta generadora, se hará constar que estas quedarán condicionadas, respectivamente, a la obtención de la autorización administrativa previa y de construcción de la infraestructura de evacuación”, tal y como se indica en el Resuelve de la presente Resolución y de la Resolución a la que se refiere el ANTECEDENTE DE HECHO PRIMERO. No se acepta la alegación. Las alegaciones de carácter ambiental no se han tenido en cuenta, ya que la actuación objeto de esta Resolución cuenta con informe favorable de carácter vinculante de Autorización Ambiental Unificada (Expte. AAU/CA/045/21) de la Delegación Territorial en Cádiz de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul, de fecha 22/12/2022, Acuerdo de rectificación de errores de hecho detectados en el informe anterior, de fecha 24/01/2023, y Resolución por la que se acuerda la modificación no sustancial de la Autorización Ambiental Unificada anterior, de fecha 28/06/2024.

Se han recibido alegaciones fuera de plazo, en fecha 11/07/2024, que no han sido tenidas en cuenta al adoptar la presente resolución.

Asimismo, no se da traslado de nuevo de la solicitud y documentos técnicos a los organismos enumerados en el ANTECEDENTE DE HECHO TERCERO, ya que, según declara el promotor de la instalación, no existen afecciones diferentes a las ya contempladas anteriormente, tal y como se ha detallado en la respuesta a la alegación 6.

A los anteriores antecedentes de hecho les corresponden los siguientes FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para conocer y resolver este expediente la tiene otorgada esta Delegación en virtud de las siguientes disposiciones:

* Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

* Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, modificado por el Decreto del Presidente 4/2023, de 11 de abril.

* Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía.

* Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

* Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía.

* Resolución de 11 de marzo de 2022, de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

SEGUNDO.- Son de aplicación general al procedimiento:

* Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

* Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

* Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

TERCERO.- Son de aplicación específica a los hechos descritos en el procedimiento:

* Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.

* Ley 2/2007, de 27 de marzo, de fomento de las energías renovables y del ahorro y eficiencia energética de Andalucía.

* Decreto-ley 2/2018, de 26 de junio, de simplificación de normas en materia de energía y fomento de las energías renovables en Andalucía.

* Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica.

* Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica.

* Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos.

* Real Decreto 1183/2020, de 29 de diciembre, de acceso y conexión a las redes de transporte y distribución de energía eléctrica.

* Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía.

CUARTO.- Se han cumplido los trámites reglamentarios establecidos en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en desarrollo de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico; en el Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos; en el Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía.

Por todo lo anteriormente expuesto, esta Delegación:

RESUELVE
PRIMERO.- CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN a TAINO SOLAR S.L., condicionada a la obtención de la Autorización administrativa previa y de la Autorización administrativa de construcción, respectivamente, de todas las infraestructuras necesarias para la evacuación de la energía eléctrica producida por las instalaciones objeto de la presente Resolución.

Las principales características de las instalaciones autorizadas serán:
Planta Solar Fotovoltaica “TAINO” de 47,1 MW de potencia instalada y 45 MW de capacidad de evacuación (AT-14388/20)

Generador Fotovoltaico

* Generador fotovoltaico sobre estructura con sistema de seguidor con dos filas en vertical de 32 módulos y un solo eje horizontal orientado dirección N-S.

* 74.559 módulos fotovoltaicos bifaciales de 670 Wp de potencia máxima de la cara frontal, distribuidos en serie y paralelo, agrupados en 157 inversores de 300 kW de potencia activa nominal, y dirigidos hacia 8 centros de transformación.

Centros de Transformación:

* 8 centros de transformación, formados por transformador de BT/MT de 6.000 kVA, 30 kV / 800 V y protecciones. La potencia resultante será limitada en el PPC a la máxima que la planta podrá exportar hacia la red de transporte (45 MW).

Red de Media Tensión desde Centros de Transformación hasta Centro de Seccionamiento

* 3 circuitos subterráneos de Media Tensión, conductores 30 kV de aluminio con aislamiento XLPE y secciones entre 400 y 630 mm2, que unen los centros de transformación entre sí y con el centro de seccionamiento:

LMT1	
* CT1 – CT2:	Sección 400 mm2 Longitud (mayorada +15%): 889,44 m
* CT2 – CT5:	Sección 400 mm2 Longitud (mayorada +15%): 586,68 m
* CT5 – CS:	Sección 630 mm2 Longitud (mayorada +15%): 1.895,15 m
LMT2	
* CT3 – CT4:	Sección 400 mm2 Longitud (mayorada +15%): 778,55 m
* CT4 – CS:	Sección 630 mm2 Longitud (mayorada +15%): 2.411,56 m
LMT3	
* CT6 – CT7:	Sección 400 mm2 Longitud (mayorada +15%): 1.047,72 m
* CT7 – CT8:	Sección 400 mm2 Longitud (mayorada +15%): 658,47 m
* CT8 – CS:	Sección 630 mm2 Longitud (mayorada +15%): 578,44 m

Infraestructuras de Evacuación

Centro de Seccionamiento

* Tensión nominal: 30 kV.

* A barras de 30 kV de este centro conectarán las tres acometidas de línea previstas en 30 kV y procedentes de la PSFV “TAINO”. Igualmente se conectará una cabina de transformador de servicios auxiliares e interruptor. Asimismo, el centro de seccionamiento se conectará a la línea eléctrica de evacuación aéreo-subterránea 30 kV de la planta fotovoltaica “TAINO” con las barras de 30 kV de la SET DANAE 220/30 kV.

* Las posiciones previstas en el centro de seccionamiento serán:

- 3 posiciones de línea de entrada de la energía generada por la instalación fotovoltaica.

- 1 posición de SSAA, con transformador de 100 kVA.

- 1 posición de línea para conexión del CS con la SET DANAE 220/30 kV.

Línea de evacuación aéreo-subterránea 30 kV desde Centro de Seccionamiento hasta SET DANAE de 30/220 kV

* Tensión: 30 kV

* Longitud total: 5,65 km

* Número de circuitos: 1

TRAMO SUBTERRÁNEO

* Conductor de aluminio con aislamiento XLPE y 630 mm2 de sección.

* Longitud: 3,53 km

* Número de conductores por fase: 3

TRAMO AÉREO

* Longitud: 2,12 km

* Número de conductores por fase: dúplex

* Tipo de conductor: LA-380 (GULL)

* Apoyos: Torres metálicas de celosía

Conforme al proyecto técnico:

* “PLANTA FOTOVOLTAICA “TAINO” 49,9 MWp/47,19 MWn/45 MW REE Y LAT AÉREO SUBTERRÁNEA 30 kV T.M. Setenil de las Bodegas (Cádiz). PROYECTO TÉCNICO ADMINISTRATIVO MODIFICADO (Revisión 02)” y Declaración responsable de 6 de mayo de 2024.

Técnico titulado competente: Ingeniero Técnico Industrial, D. Juan Montero Zamora, colegiado n.º 10.140 del Colegio Oficial de Graduados e Ingenieros Técnicos Industriales de Sevilla.

SEGUNDO.- Esta Autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en la normativa general de aplicación derivada de la Ley 24/2013, y en particular según se establece en el R.D. 1955/2000, así como en el R.D. 413/2014, debiendo cumplir las condiciones que en los mismos se establecen, teniendo en cuenta lo siguiente antes de proceder a la puesta en servicio de la instalación:

1. Esta autorización se otorga a reserva de las demás licencias o autorizaciones necesarias de otros Organismos, y solo tendrá validez en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación. Y quedará sin efecto en el caso de que las autorizaciones o derechos (de acceso y conexión) que han sido preceptivas para concederla caduquen o bien queden igualmente sin efecto.

2. El periodo de tiempo en el cual está prevista la ejecución de la instalación, y su correspondiente puesta en servicio, deberá ajustarse a los plazos establecidos en el Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

3. El titular de la citada instalación dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación, a efectos de reconocimiento definitivo y emisión de la correspondiente acta de puesta en servicio, hecho este imprescindible para que la instalación pueda entrar en funcionamiento.

4. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5. El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, organismos, empresas de servicio público o de interés general, y en particular los establecidos por los órganos competentes en materias medio ambiental, urbanística y de ordenación del territorio, pudiendo conllevar una modificación de la presente resolución en su caso, y en todo caso, antes de otorgar una autorización de explotación.

Así mismo, las modificaciones introducidas en el proyecto, respecto al anteproyecto correspondiente a la autorización administrativa previa a la que se refiere el ANTECEDENTE DE HECHO PRIMERO, se deberán adecuar al cumplimiento reglamentario en la afectación de aquellos proyectos que dispongan de autorización administrativa previa a fecha de la presente resolución.

6. La construcción de la instalación deberá ser conforme al proyecto autorizado. En caso de requerir modificación del mismo, este deberá ser presentado a esta Delegación Territorial previamente, para la emisión de la correspondiente autorización, conforme al art. 115 del Real Decreto de 1955/2000, de 1 de diciembre.

7. La autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

8. Esta Resolución podrá quedar sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afectaciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

9. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

10. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

11. El peticionario deberá publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

TERCERO.- Notifíquese la presente resolución a los interesados en el expediente y a los organismos que hayan sido consultados en los trámites realizados en el expediente.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Industria, Energía y Minas de la Junta de Andalucía, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Veinticuatro de julio de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL EN CÁDIZ. FDO.: MARIA INMACULADA OLIVERO CORRAL
Nº 205.006

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION

Expediente: 11/01/0288/2025

Fecha: 16/12/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ROCIO PILAR ALMAGRO GARCIA

Código 11101240012019.

Visto el texto del ACUERDO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO AYUNTAMIENTO DE LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 14/11/25, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, y todo ello en relación con la Ley 9/2007, de 23 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Una vez realizada la subsanación con fecha 12-12-2025, se ordena la inscripción del citado ACUERDO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO AYUNTAMIENTO DE LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN, 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 16 de diciembre de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYTO. DE LA LINEA DE LA CONCEPCION

AGOSTO 2025

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

Artículo 2. Ámbito Temporal y Vigencia

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas

Artículo 4. Comisión de interpretación y seguimiento

CAPÍTULO II. JORNADA LABORAL Y VACACIONES

Artículo 5. Jornada Laboral

Artículo 6. Teletrabajo

Artículo 7. Carrera Profesional

Artículo 8. Vacaciones y Asuntos Particulares

Artículo 9. Control de Puntualidad y Asistencia

Artículo 10. Fiesta Patronal de Santa Rita, 24 y 31 de diciembre

CAPÍTULO III. EXCEDENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 11. Excedencias

Artículo 12. Permisos Retribuidos

Artículo 13. Permisos No Retribuidos

Artículo 14. Procedimientos

CAPÍTULO IV. DERECHOS SOCIALES.

Artículo 15. Jubilación

Artículo 16. Mejora Voluntaria

Artículo 17. Ayuda por Familiar Discapacitado Físico o Intelectual

Artículo 18. Póliza de Seguro

Artículo 19. Reconocimiento Médico

Artículo 20. Asistencia Jurídica y Expedición de Certificaciones

Artículo 21. Ropa de trabajo y Carnets Profesionales

Artículo 22. Subvenciones

Artículo 23. Anticipos reintegrables de nómina

CAPÍTULO V. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 24. Seguridad y Salud Laboral. Prevención de Riesgos Laborales

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 25. Derechos Sindicales

CAPÍTULO VII. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES. RÉGIMEN INTERIOR.

Artículo 26. Formación y Promoción

Artículo 27. Movilidad del Personal

Artículo 28. Sustituciones

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 29. Régimen Disciplinario

CAPÍTULO IX. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 30. Grupos Profesionales

CAPÍTULO X. RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 31. Retribuciones

Artículo 32. Personal Técnico y con funciones administrativas

Artículo 33. Salario Base

Artículo 34. Plus Convenio

Artículo 35. Complemento Personal de Antigüedad

Artículo 36. Pagas extraordinarias

Artículo 37. complemento Personal y Transitorio

Artículo 38. Complemento de Productividad

Artículo 39. Complementos de puesto de trabajo

Artículo 40. Participación en Órganos Colegiados y Comisiones Técnicas

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional primera

Disposición Adicional segunda

Disposición Transitoria

Disposición Final primera

Disposición final segunda

ANEXO I

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO.

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo. 1. Ámbito de aplicación el presente convenio colectivo afectará al personal laboral fijo y temporal del Excmo. Ayuntamiento de la Línea. Quedan igualmente incluidos dentro de su campo de aplicación aquellos trabajadores temporales que, con cargo a subvenciones ajenas al ayuntamiento, ocupen puestos de carácter estructural y permanentes

Quedan excluidos del ámbito de aplicación aquellos trabajadores que, aun prestando sus servicios para el ayuntamiento, se contraten con cargo a fondos no municipales, salvo lo dispuesto en el párrafo anterior, así como el personal que preste servicios en régimen de colaboración social. Las personas trabajadoras contratadas al amparo de los Planes de Empleo suscritos entre el Ayuntamiento de La Línea de la Concepción y/o Organismos Autónomos, se regirá por lo dispuesto en dichos programas y por las cláusulas del contrato laboral, permaneciendo vigente el Acuerdo derivado de Convenio Colectivo del personal laboral para la regulación de los puestos de trabajo vinculados a la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral, publicado en el BOP de Cádiz n.º 106 de 6 de Junio de 2025. (Anexo 2)

Artículo 2.- Ámbito Temporal y vigencia.-

El presente convenio extenderá sus efectos desde el 1 de enero de 2025 y hasta el 31/12/2026, teniendo efectos económicos retroactivos desde la fecha de inicio, si bien los artículos de difícil aplicación o que hayan sido remunerados por otros conceptos retributivos, se remitirán a la comisión paritaria que acordará lo procedente.

El convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, al menos, con un mes de antelación a su vencimiento. De no producirse denuncia de ninguna de las partes, el convenio colectivo se entenderá prorrogado por periodos sucesivos de un año hasta que se produzca denuncia o se apruebe el nuevo convenio.

Una vez denunciado en el plazo máximo de una anualidad se procederá a nueva negociación manteniéndose la vigencia durante dicho plazo. De no llegarse a acuerdo se procederá de conformidad con lo dispuesto en el art. 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas:

Todas las condiciones económicas más beneficiosas que, por cualquier motivo, puedan disfrutar algunos trabajadores municipales, y en particular los que procedan de empresas subrogadas por esta Administración, tendrán la consideración de complementos transitorios, siendo absorbibles por los sucesivos incrementos salariales que para el conjunto del personal puedan producirse, de conformidad y en la cuantía del art. 37 del convenio.

Artículo 4.- Comisión de Interpretación y Seguimiento.

Las partes acuerdan la creación de una Comisión paritaria de seguimiento e interpretación del convenio colectivo, que asumirá las funciones descritas en el art. 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, y en particular la interpretación de las normas contenidas en el mismo. Serán parte de la Comisión las secciones sindicales con representación en la Mesa de Negociación del Personal Laboral y el Excmo.

En el seno de la comisión de seguimiento se hará referencia al plan de igualdad aprobado por este ayuntamiento y se actuará de acuerdo con lo establecido en dicho plan)

Dicho procedimiento de consulta no suspenderá las medidas acordadas por los órganos competentes de manera reglamentaria, salvo las consultas que afecten al menos a un departamento o Delegación, debiendo emitirse el preceptivo informe con anterioridad a la resolución definitiva. Si los informes no se emiten en el plazo conferido al efecto, se continuará el trámite reglamentario por los órganos competentes. Las consultas a la Comisión paritaria serán siempre por escrito, y se presentarán en el plazo máximo de tres días desde la adopción de la medida que da lugar a la consulta, debiéndose emitir informe en plazo no superior a quince días desde su recepción por la Comisión Paritaria.

Serán parte de la Comisión las secciones sindicales con representación en la Mesa de Negociación del Personal Laboral y el Excmo. Ayuntamiento, cuyo número será como máximo de cinco por la parte social y los que se designen por el Ayuntamiento. Se entenderá que existe Acuerdo cuando presten su conformidad la representación del Excmo. Ayuntamiento, y los representantes de las secciones sindicales que sumen al menos la mayoría absoluta de los miembros del Comité de Empresa. Se tendrá en cuenta tanto la delegación del voto por la parte social, así como su ponderación, de tal manera que cada representación sindical tendrá una ponderación de voto proporcional a su representación en el Comité de Empresa 46.

Presidirá las reuniones el Sr. Alcalde o Teniente de Alcalde, o concejal en quién delegue, e igualmente formarán parte de la Comisión, sin voto, el Secretario de la misma que será designado por la Alcaldía, y el Jefe de Personal, o persona en quién este delegue.

Serán funciones específicas de la Comisión la interpretación y vigilancia de lo pactado en convenio colectivo, así como cualquier otra que guarde relación con el mismo, incluida la posibilidad de conciliación de los conflictos planteados en evitación de la vía jurisdiccional.

Se convocará a instancia de cualquiera de las partes, por escrito y con un mínimo de tres días de antelación. La reunión se celebrará en un máximo de siete días hábiles desde la recepción de la solicitud por el Secretario de la Comisión.

Los acuerdos se alcanzarán mediante el voto favorable de la representación del Ayuntamiento y las secciones sindicales que representen, conforme a las elecciones al Comité de Empresa, la mayoría absoluta de dicho órgano de representación.

De no alcanzarse acuerdo sobre los temas sometidos a estudio, se procederá, salvo renuncia de cualquiera de las partes, a solicitar el arbitraje de persona designada por el órgano que proceda de la Junta de Andalucía u otro organismo público. Su resolución tendrá carácter vinculante, y será recurrible ante la Jurisdicción Social.

CAPITULO II. JORNADA LABORAL Y VACACIONES.

Artículo 5.- Jornada Laboral:

La jornada ordinaria para el año 2025 será de 35 horas semanales 1533 horas anuales

Jornada Flexible:

Los empleados municipales, sometidos a jornada 1 (rpt) podrán acogerse a la flexibilidad horaria tanto a la entrada como a la salida, en la franja horaria de 7 h a 8.45 h, en la salida en franja horaria de 14.00 h a 16.00 h, resultando obligatorio la presencia del empleado en su puesto de trabajo entre las 9.00 h y las 14.00 h, con la excepción de aquellos empleados que tengan otorgadas la reducción horaria, debiendo haber completado un computo total semanal de la jornada legalmente establecida, el ultimo día laborable de la misma.

El personal a jornada completa disfrutará de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo, sin que ello afecte en conjunto a la prestación del servicio de la dependencia o servicio.

Por necesidades del servicio se podrán realizar las siguientes jornadas especiales:

a) Jornada partida de 8h a 13h y de 15 a 17.00h. con los criterios establecidos en el párrafo primero del presente artículo, pudiéndose realizar rotaciones para prestar el servicio durante los 365 días del año. Los horarios de entrada y salida descritos, así como el número de horas de mañana o tarde son indicativos, pudiéndose adoptar cualquiera otra distribución en función de las necesidades del servicio.

b) Jornada de 5 días efectivos de trabajo y dos de descanso, con inclusión de los fines de semana.

c) Personal en régimen de dos turnos de mañana, tarde o noche de lunes a viernes.

d) Personal en régimen de turnos de mañana, tarde y noche a razón de seis días de trabajo por cada cuatro de descanso.

e) En aquellos centros en que las necesidades del servicio así lo exijan, se podrán prestar servicios exclusivamente de tarde o noche.

f) Personal en situación de jornada variable que podrá modificarse a lo largo del año en función de las necesidades del servicio.

g) Jornada extraordinaria que afectaría a departamentos concretos y que no encaje en ninguna de las anteriores. La aplicación de dicha jornada por el Ayuntamiento requerirá la previa negociación colectiva.

Todos estos regímenes de trabajo se remunerarán conforme a las tablas salariales del presente convenio teniendo en cuenta, en su caso, el trabajo en fines de semana.

El Personal operario adscrito a las delegaciones de Mantenimiento Urbano, Parques y Jardines, y aquellas otras en que así se acuerde por la Alcaldía, previa negociación colectiva, prestarán sus servicios desde las 7.30h a las 14.30h.

Todo el personal podrá solicitar la flexibilidad o modificación horaria por razones personales, de conciliación de la vida laboral y familiar, para cuya concesión habrá que ponderar, en su caso, dichas razones, así como las necesidades e inconveniencias para el servicio.

Modificación de la jornada en verano y fiestas de la localidad. Por lo general, el personal municipal desde el 1 de junio al 30 de septiembre disfrutará de una jornada reducida de 8.00 h a 14.00 h, dicha disminución será de 3 horas durante

las fiestas locales, esta reducción horaria se compensará mediante horas de formación a realizar fuera de la jornada ordinaria. La disminución de la jornada en una hora también se aplicará en Navidad, desde el 24 de diciembre al 6 de enero, y durante la Semana Santa, determinándose actualmente el modo y forma de compensación por acuerdo de la Comisión Paritaria. No obstante, se prevé la elaboración, en colaboración con las organizaciones sindicales, de un plan de formación que regule de manera estable la programación y desarrollo de dichas acciones formativas. En todo caso, se garantizará el cumplimiento del cómputo anual de la jornada laboral establecida.

Jornada especial de trabajo por proximidad a la jubilación

A partir de los 60 años, previa solicitud del interesado, el personal del Ayuntamiento de la Línea, con independencia del régimen de jornada que tenga asignado, podrá beneficiarse de una jornada especial de trabajo, consistente en la reducción de una hora que, con carácter general, se podrá disfrutar, bien al comienzo o bien al final de la jornada, sin merma alguna de sus retribuciones por un periodo máximo de 3 años.

Esta reducción horaria se compensará mediante cursos de formación que el empleado impartirá fuera de la jornada ordinaria, por un cómputo total de horas efectivas equivalente a la reducción disfrutada. En todo caso, será el plan de formación, elaborado en colaboración con las organizaciones sindicales, el que regule las condiciones, contenidos y modalidades de dicha compensación.

Igualmente, a petición expresa del interesado, se podrá disfrutar esta reducción de la jornada en régimen de acumulación, es decir, de manera consecutiva, en un solo periodo anual, resultando el cómputo de la acumulación el tiempo efectivo de trabajo.

Trámite.- El trabajador que cumpla los requisitos para beneficiarse de esta jornada especial, deberá solicitarlo con al menos 3 meses de antelación a la fecha en la que tenga previsto el inicio del disfrute de la reducción.

Artículo 6.- Teletrabajo.- Mediante la negociación colectiva, de conformidad con lo dispuesto en el art. 47.bis del TREBEP así como el art. 37 de la LFPA, se regulará la modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del teletrabajo tendrá carácter voluntario y reversible, salvo en los supuestos excepcionales, debidamente motivados.

a) Puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias administrativas, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

b) La prestación del servicio de a) la consideración del teletrabajo como aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del teletrabajo tendrá carácter voluntario y reversible, salvo en los supuestos excepcionales, debidamente motivados.

c) El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en la modalidad presencial, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

d) Los criterios objetivos para el acceso a esta modalidad de prestación de los servicios.

e) En relación con los puestos de trabajo, se establecerán los puestos susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo.

f) Los medios tecnológicos necesarios para desarrollar la actividad que la administración proporcionará a quienes trabajen en esta modalidad.

g) El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

Artículo 7.- Carrera Profesional

1. Las partes reconocen la necesidad de implantar una nueva carrera administrativa articulada en torno al desempeño del puesto de trabajo y al desarrollo de las competencias de los/las empleados públicos, por lo que acuerdan establecer mecanismos horizontales de progresión y reconocimiento en la carrera que permitan avanzar profesionalmente y consolidar la posición alcanzada en su trayectoria profesional.

2. La carrera horizontal consistirá en la progresión de categoría personal, sin necesidad de cambiar de puesto. a estos efectos se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los reconocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. la progresión de la carrera horizontal reunirá las siguientes características:

a) Voluntaria: corresponde a cada empleado/a decidir su incorporación al sistema de progresión en la categoría personal en que consiste la carrera horizontal.

b) Individual: la carrera horizontal representa el reconocimiento personal al desarrollo y trayectoria profesional que realiza cada empleado.

c) De acceso consecutivo y gradual en el tiempo: el progreso en la carrera horizontal consiste en el acceso consecutivo a las distintas categorías personales, previo cumplimiento de los requisitos que se prevean para cada tramo de la misma.

d) Retribuida por categorías personales.

3. Para hacer posible la carrera profesional horizontal del personal empleado, el Excmo. Ayuntamiento negociará con los representantes sindicales un reglamento que regulará la progresión alcanzada por el personal dentro del sistema de carrera profesional, así como los criterios y reglas del procedimiento que se utilizará para evaluar y concretar la cuantía del complemento de carrera profesional o desempeño como retribución complementaria en los términos previsto en el trebep y en la lfpa.

El reglamento deberá contemplar la creación de una comisión de evaluación de la carrera profesional y órgano equivalente, que se encargará de velar por el cumplimiento del propio reglamento y evaluar los niveles de progresión alcanzados.

Artículo 8.- Vacaciones y asuntos particulares.- Vacaciones. Las vacaciones anuales consistirán en 22 días hábiles, o los que en cada momento disponga la Normativa estatal o autonómica que en cada momento sea de aplicación, y el régimen de disfrute será el señalado en la Resolución de 28/02/2019 de la Secretaría de Estado de Función Pública. El periodo vacacional se verá incrementado en los días correspondientes a la antigüedad acreditada del trabajador en el Excmo. Ayuntamiento, de conformidad y en los términos de la precitada resolución. Se disfrutarán preferentemente en los meses de junio a septiembre, e igualmente si ambos cónyuges trabajan en el Ayuntamiento, se respetará el derecho a que ambos disfruten su periodo vacacional en las mismas fechas, si así lo solicitaran y sujeto siempre a las necesidades del servicio.

Aquellos trabajadores que vean modificadas por razones del servicio sus fechas vacacionales, solicitadas en tiempo y forma y concedidas conforme a los plazos establecidos en el presente convenio para la elaboración del calendario anual de vacaciones, serán compensados con un día más de vacaciones por periodos mínimos de once días de vacación consecutivos.

Aquellos trabajadores que no hayan prestado sus servicios durante la totalidad del año, disfrutarán la parte proporcional de vacaciones que les corresponda.

Salvo en los casos de finalización de la relación laboral con el Excmo. Ayuntamiento, queda prohibida, de conformidad con la normativa legal, su compensación económica.

Con anterioridad al 28 de febrero se elaborará por cada Unidad o Departamento el correspondiente calendario anual de vacaciones, del que se dará traslado a la oficina de personal para su aprobación definitiva. De no elaborarse el calendario de vacaciones, por el Jefe de la Unidad o Servicio, o Concejal Delegado se procederá a fijar el calendario de vacaciones procurando atender en lo posible las preferencias del personal. Su aprobación definitiva se tramitará igualmente a través de la oficina de personal. Cualquier modificación de las vacaciones por la Administración deberá realizarse por escrito y con quince días a la fecha prevista de inicio de las mismas, salvo causa de urgente e inaplazable necesidad. Igualmente cualquier trabajador o trabajadora municipal podrá solicitar la modificación de las fechas de disfrute de sus vacaciones inicialmente previstas por causas debidamente justificadas y de especial gravedad, que le serán concedidas salvo necesidades del servicio.

Las vacaciones se disfrutarán necesariamente en el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Todo el personal municipal disfrutará de 6 días de asuntos particulares previstos en el EBEP, aplicándose, en cualquier caso, las previsiones legales al respecto, en particular el aumento de días de permiso en función de la antigüedad, 24 y 31 de diciembre en fines de semana, etc., así como los que se deduzcan del presente convenio. El régimen de disfrute de tales días será el previsto en las Resoluciones de la Secretaría de Estado para las Administraciones Públicas. Será de aplicación, en cualquier caso, la ampliación del número de días de asuntos propios que pudiera acordar el Gobierno.

Artículo 9.- Control de puntualidad y asistencia:

A la hora de inicio de la jornada laboral efectiva, el personal laboral deberá haberse incorporado a su puesto de trabajo, así como atender el mecanismo de control de asistencia que en cada momento se acuerde por el Excmo. Ayuntamiento.

Las faltas de puntualidad inferiores a 15 minutos no generarán expediente disciplinario de forma automática, sin perjuicio de su registro, seguimiento acumulado y valoración a efectos del desempeño profesional.

Esta previsión se aplicará exclusivamente al personal sin jornada flexible, es decir, aquel sujeto a jornada fija, en cuyo caso se admitirá dicha tolerancia puntual dentro de los límites establecidos.

En todo caso, los empleados con jornada flexible deberán cumplir obligatoriamente la franja de presencia mínima de 8:45 h a 14:00 h, sin que les sea de aplicación esta tolerancia.

Esta medida se basa en la Sentencia del Tribunal Supremo n.º 410/2024, de 5 de marzo de 2024, que reconoce que los registros horarios deben permitir márgenes razonables de cortesía dentro del régimen sancionador, siempre que no exista reiteración o perjuicio para el servicio.

En caso de falta de asistencia al trabajo por causa de enfermedad, accidente u otro motivo, el trabajador estará obligado —salvo imposibilidad manifiesta y justificada— a comunicar de forma inmediata la causa de su ausencia tanto a su departamento como a los Servicios de Personal.

El régimen de control de puntualidad y ausencias se regirá por la normativa vigente, especialmente por la Resolución de 28 de Febrero de 2019

Artículo 10.- Fiesta Patronal de Santa Rita, 24 y 31 de diciembre

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las dependencias municipales, y si coincidieran en sábado o domingo, se dispondrá de un día de asuntos particulares adicional por cada uno de ellos. Los trabajadores que por razón del servicio o el régimen de trabajo de su departamento estén imposibilitados para su disfrute, tendrán derecho a dos días adicionales de descanso siempre que se haya prestado el trabajo efectivo y no se haya producido compensación económica alguna por trabajar en dichos días.

Igualmente el personal municipal dispondrá de un día adicional de asuntos particulares por la festividad de Santa Rita. La compensación por reducción de jornada que se pueda deducir por lo anterior, será acordada en el seno de la comisión paritaria.

CAPITULO III.- EXCEDENCIAS Y PERMISOS.-

Artículo 11.- Excedencias:

Los trabajadores municipales tendrán derecho a la obtención de excedencias tanto voluntarias como obligatorias, previstas en la normativa vigente.

Artículo 12.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores municipales tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos previstos en los arts. 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.

El régimen de disfrute de los mismos será el previsto en las Resoluciones de la Secretaría de Estado de las Administraciones Públicas. Acordándose que los permisos relacionados con familiares de los trabajadores municipales, se concederán en las mismas condiciones para el primero o segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.

Se concede permiso retribuido por fallecimiento familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad con una duración de 1 día hábil, ampliando a dos días fuera de la localidad.

Permiso por fallecimiento familiar 1º y 2º grado.- 3 días laborales dentro de la localidad y 5 días fuera de la localidad

Enfermedades graves.- El trabajador tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable el día de la cita médica para acompañar a un hijo/ hija, padres o cónyuge así como incluir permisos para acompañar a estos familiares por tratamientos y pruebas médicas por enfermedades graves que requieran ausencias prolongadas, por el tiempo indispensable, de acuerdo con el real decreto 1148/2011, de 29 de julio, modificado por orden tms/103/2019, de 6 de febrero. (Listado Completo de enfermedades graves, dispuesto en el boe-a-2019-1961) en el caso de que haya familiares trabajando en este ayuntamiento, solo podrá acogerse a este permiso uno de ellos.

Permiso día examen.- Permiso día del examen. (1 DIA) Según la Secretaría de Estado de Función Pública, el permiso debe concederse por el tiempo mínimo pero también suficiente para que la norma cumpla su objetivo de hacer posible la concurrencia a exámenes y pruebas definitivas de aptitud debiendo valorarse, por tanto, los distintos extremos que conlleva la realización de una prueba o examen.

Dicha previsión legal, está desarrollada en la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan Instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado que dispone en su apartado Décimo 2. a), que se concederán “permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, durante los días de su celebración”.

El personal que desempeñe sus funciones bajo un régimen de turnos, o con horarios rotativos, tendrá derecho a la liberación total del servicio durante el día completo del examen, definido como el periodo comprendido entre las 00.00 h. y las 23.59 horas del día señalado para la prueba.

En los casos en la que el trabajador está asignado al turno de noche inmediatamente anterior al día del examen (de 22:30 h a 06:30 h), quedará exento de realizar dicho turno desde su inicio a las 22:30 h. Sin embargo, deberá incorporarse al turno que comience a las 22:30 h del propio día del examen si fuera el caso.

En cuanto a los permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como los derivados de violencia de género, serán los previstos en la normativa vigente, y en particular en el TEPEP y ET.

Artículo 13.- Permisos no retribuidos:

Los trabajadores municipales tendrán derecho a un permiso sin retribuir por un periodo máximo de seis meses el año. Su concesión dependerá de las necesidades del servicio debidamente acreditadas.

Artículo 14.- Procedimiento:

Todas las peticiones de disfrute de los permisos se realizarán con un mínimo de 3 días de antelación, salvo los relativos a matrimonio, embarazo, adopción, atención al menor o disminuido y permisos no retribuidos que se realizarán con un mínimo de 15 días de antelación.

Los permisos cuya causa sea imprevisible, se solicitarán al momento de producirse el hecho causante, salvo imposibilidad manifiesta que se acreditará en su momento, incluidos los Asuntos Propios.

Los permisos no podrán ser denegados alegando necesidades de servicio por falta de personal

La denegación de permisos, licencias y vacaciones será en todo caso mediante resolución expresa

La concesión de los permisos no retribuidos requerirá siempre resolución expresa de la Alcaldía-Presidencia.

CAPITULO IV.- DERECHOS SOCIALES:

Artículo 15.- Jubilación.

A.- La jubilación del personal. - afectado por el presente convenio colectivo se producirá conforme a las previsiones al respecto de la Ley General de la Seguridad Social.

B.- Jubilación parcial.- El Excmo. Ayuntamiento favorecerá la jubilación parcial anticipada o parcial de sus trabajadores, mediante acuerdos individuales con los trabajadores interesados.

El trabajador a partir de los 60 años y antes de su edad legal de jubilación, que cumpla los requisitos establecidos al efecto en el RD 1131/2002, de 31 de octubre, tendrá derecho a jubilarse parcialmente y continuar prestando servicios en el ayuntamiento a tiempo parcial. El ayuntamiento queda obligado a aceptar cuantas solicitudes de jubilación parcial se le formulen, siempre que las mismas reúnan los requisitos exigidos legalmente y las condiciones establecidas en el presente precepto. Simultáneamente a la jubilación parcial de los trabajadores de menos de 65 años, el ayuntamiento contratará un nuevo empleado. Este nuevo contrato de relevo lo será en los términos establecidos en el rd 1131/2002, sometiendo a la contratación al procedimiento y requisitos establecidos en el Convenio Colectivo.

El procedimiento para solicitar la jubilación parcial deberá iniciarse con un preaviso mínimo de 3 meses mediante solicitud formal por escrito al departamento de recursos humanos.

Salvo que la normativa aplicable no lo permita en ese momento, esta previsión se aplicará en cuanto la legislación lo autorice expresamente.

El Excmo. Ayuntamiento favorecerá la jubilación anticipada o parcial de sus trabajadores dentro de las posibilidades que permite la normativa de seguridad social vigente. C.- Premio de jubilación.- De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 70 de la ley 5/2023, de 7 de junio de la función pública de Andalucía, se regula el premio de jubilación para el personal del Ayuntamiento de la Línea de la Concepción en los términos y condiciones establecidos en dicha norma.

A la jubilación del trabajador, y en concepto de ayudas sociales, el ayuntamiento abonará una cantidad fija por importe de 4000 euros.

Para perfeccionar el derecho deberá acreditar una antigüedad de al menos 10 años al servicio en el Ayuntamiento de la Línea, así como estar de alta en el ayuntamiento a la fecha del hecho causante.

El personal laboral que, con una antigüedad superior a diez años en el Ayuntamiento, sea declarado en situación de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, en cualquiera de sus grados, tendrá derecho a percibir una indemnización, calculada conforme a lo previsto en el párrafo anterior.

No obstante, si el trabajador optase por permanecer en la empresa al amparo de lo previsto en el artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, por ser su puesto compatible con su situación de incapacidad, no tendrá derecho a percibir dicha indemnización, al no producirse la extinción de su relación laboral.

Artículo 16.- Mejora voluntaria.

El Excmo. Ayuntamiento mejorará las prestaciones que por Incapacidad Temporal prevé la normativa de seguridad social, mediante el abono de los complementos por enfermedad oportunos, hasta alcanzar el 100% del salario bruto del trabajador con independencia de la contingencia de la baja médica. Se entenderá como salario bruto los conceptos de carácter fijo de que disfrute, con exclusión de gratificaciones extraordinarias y complemento de productividad.

Al objeto de disminuir el absentismo laboral por enfermedad común y de agilizar los trámites de las incapacidades permanentes por dicha contingencia, se establecerán los acuerdos de colaboración necesarios con la unidad de valoración médica de incapacidades (UMVI) de la delegación provincial de la consejería de la Junta de Andalucía.

En todos los casos se tendrá en cuenta lo estipulado en la ley orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y especialmente en su Artículo 7.3

El denominado personal integrado que, al momento de la aprobación del acuerdo con la UMVI no hubiese hecho uso de este beneficio, podrá actuar del siguiente modo:

- Tras la aprobación del acuerdo con la UMVI se remitirá escrito por parte del área de función pública y RR.HH para que expresen su voluntad o no de incorporarse al nuevo sistema.
- Aquellas personas que se muestren favorables podrán ser requeridas en los mismos términos que el resto de los empleados públicos de la corporación, siendo conocedoras de que se hará uso de aquellos datos conservados en los registros de la corporación que sean necesarios para la actuación de la UMVI.
- Aquellas personas que no respondan quedarán excluidas del sistema y, consecuentemente también, de los beneficios previstos para los casos de jubilación anticipada e incapacidad, así como la mejora voluntaria en los casos de IT, cuando corresponda.
- Igualmente les serán de aplicación las mismas normas existentes en los acuerdos de mejora para el personal afectado por el presente acuerdo

Artículo 17.- Ayuda por familiar con discapacidad física o cognitiva.

Los trabajadores que tengan familiares con discapacidad física o cognitiva, que convivan con ellos y a su cargo, recibirán una ayuda mensual de 150€. Las solicitudes se acompañarán de certificación de minusvalía y dependencia expedida por el órgano competente de la Junta de Andalucía. Sus efectos se retrotraerán a la fecha de la certificación.

Esta ayuda es incompatible con la percepción por el familiar disminuido de ingresos por trabajo personal o pensión de la Seguridad Social o Derechos pasivos.

Artículo 18.- Póliza de Seguro.

El Ayuntamiento suscribirá Póliza de Seguro con efectos desde la contratación del trabajo, que cubrirá los siguientes riesgos:

1.- Invalidez en grado de Incapacidad Permanente Total o Absoluta derivadas de accidente.

2.- Muerte por accidente de trabajo y accidente no laboral

Su importe será de 15.000€ en caso en cualquiera de dichas contingencias.

En el supuesto de I.P. Total el derecho del trabajador a su percibo, se perfeccionará a la fecha de extinción definitiva del contrato de trabajo, a los dos años de la resolución de la entidad gestora por la que se declara la invalidez.

Si el Ayuntamiento incumple su obligación de suscripción de la póliza con entidad aseguradora, abonará igualmente la indemnización y a su cargo.

Igualmente el Excmo. Ayuntamiento contratará una póliza de seguro al objeto de cubrir los daños que puedan sufrir los trabajadores municipales en el ejercicio de sus funciones públicas en su patrimonio personal. Para su percibo se requerirá resolución judicial tras la interposición de la oportuna denuncia. Su importe será por el valor real del objeto, y en ningún caso será superior a 12.000€.

Artículo 19.- Reconocimiento Médico.

Los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico con carácter anual de conformidad con la normativa vigente al respecto. Así mismo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras será llevada a cabo según el Plan de vigilancia de la salud con la programación, periodicidad y protocolos especificados en el mismo y con la ejecución de los exámenes de salud específicos por puesto de trabajo que de él se desprenden.

Artículo 20.- Asistencia Jurídica y expedición de certificaciones.

El personal municipal tendrá derecho a la prestación de asistencia jurídica por parte del Ayuntamiento en caso de conflicto derivado del ejercicio de sus funciones. Dicha asistencia se llevará a cabo directamente por los servicios jurídicos municipales.

Igualmente la expedición de certificaciones por la Secretaría General tendrá carácter gratuito para los trabajadores municipales.

Artículo 21.- Ropa de Trabajo y carnets profesionales.

1.- El Ayuntamiento vendrá obligado a proporcionar uniforme o ropa de trabajo adecuado, conforme a las medidas de prevención de riesgos laborales, con carácter anual a los trabajadores adscritos a los departamentos en los que sea obligatoria la ropa de trabajo tanto de invierno como de verano. Su uso será obligatorio para los trabajadores, siendo causa disciplinaria su no utilización.

Si tales uniformes o ropa de trabajo fueran considerados EPIs en la Evaluación de Riesgos, el Ayuntamiento vendrá obligado a proporcionárselos a los trabajadores cuantas veces sea necesario, con independencia de que la desidia o el desinterés en la conservación del material pueda ser motivo de sanción.

2.- El Ayuntamiento abonará el importe de la renovación del carné de conducir exclusivamente a aquellos trabajadores que, por razón del puesto de trabajo, deban utilizar vehículo municipal de manera habitual y acreditada para el desempeño efectivo de funciones inherentes al mismo.

Esta necesidad deberá constar expresamente en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) o bien quedar debidamente justificada mediante informe motivado de la Delegación correspondiente, en atención a las tareas efectivas que exijan desplazamientos frecuentes por motivos de servicio. Quedan excluidos aquellos supuestos en los que el uso del vehículo se produzca de forma esporádica, residual o esté vinculado a actividades no relacionadas directamente con el desempeño de funciones municipales.

Se aplicará el mismo criterio restrictivo a los casos en que la legislación determine la necesidad de colegiación profesional, no procediendo el abono cuando la colegiación se exija para actividades ajenas al Ayuntamiento.

Artículo 22.- Subvenciones.

Todos los trabajadores municipales tendrán derecho a una subvención en concepto de adquisición de prótesis dentales, auditivas, gafas graduadas u otros productos similares, siempre que no tengan finalidad estética. La cuantía máxima será de 300€ anuales.

En los casos en que el importe justificado mediante la correspondiente factura sea inferior a dicha cantidad, se abonará exclusivamente el importe reflejado en la misma.

Se excluyen del percibo de dicha ayuda aquellas prótesis que entren dentro del campo de aplicación de la seguridad social, y que sean precisas para la mejora de la salud. Quedan en este sentido excluidas las de orden meramente estético.

Esta subvención afecta a los trabajadores municipales, cónyuge e hijos que convivan con el trabajador y a su cargo, lo que se acreditará por el interesado mediante factura a su nombre o del familiar beneficiario.

Artículo 23.- Anticipos reintegrables de nomina

La concesión de anticipos reintegrables estará sujeta a la concurrencia de circunstancias imprevistas que afecten al trabajador, tales como enfermedad, avería o rotura del vehículo necesario para el desplazamiento al trabajo, catástrofes derivadas de incendio o inundaciones, devolución de pluses o haberes percibidos indebidamente, embargos u otras situaciones excepcionales que la Comisión Paritaria considere justificadas.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya completado la devolución total del anterior.

Los anticipos no devengarán intereses y su concesión quedará supeditada a la aprobación conjunta de la Comisión Paritaria (empresa y representantes sindicales) y de la Tesorería Municipal.

El importe máximo del anticipo podrá alcanzar hasta dos mensualidades íntegras del trabajador solicitante.

• Si el importe solicitado es igual o inferior a una mensualidad, el plazo máximo de devolución será de 10 meses.

• Si el importe solicitado se encuentra entre una y dos mensualidades, el plazo máximo de devolución será de 18 meses.

La devolución del anticipo se efectuará mediante deducciones mensuales en la nómina del trabajador.

A los trabajadores a los que les reste menos de 18 meses para alcanzar la edad de jubilación forzosa, podrá concedérseles la cuantía completa del anticipo, si bien el plazo de devolución no podrá exceder del tiempo que reste hasta su cese como personal en activo. En caso de jubilación voluntaria, el trabajador deberá reintegrar previamente la totalidad del importe pendiente antes de la fecha efectiva de jubilación.

CAPITULO V.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Artículo 24.- Seguridad y Salud Laboral. Prevención de Riesgos Laborales.

Por el Excmo. Ayuntamiento se tomarán las medidas necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en la normativa de aplicación, y particularmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Habida cuenta de las particularidades de los centros de trabajo municipales en esta materia, y que la adecuación a la normativa vigente afecta al conjunto del personal municipal, se regulará de manera unitaria para el personal laboral y funcionarios municipales de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del TEBEP.

CAPITULO VI.- DERECHOS SINDICALES:

Artículo 25.- Derechos sindicales

La constitución de las secciones sindicales, así como la elección del Comité de Empresa, composición y funcionamiento, se ajustará a lo previsto en la normativa vigente, en particular el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Igual remisión se realiza en cuanto a las garantías, funciones y competencias de representantes unitarios y delegados sindicales.

Se garantiza la acumulación de las horas sindicales de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos, estarán representados por un solo delegado sindical.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección de la Junta de Personal, quedará determinada por la escala establecida en la LOLS. No obstante, quedarán representados por dos delegados sindicales, aquellos sindicatos que ostenten representación en todos los órganos colegiados, en la totalidad de la plantilla.

CAPITULO VII.- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES. REGIMEN INTERIOR.

Artículo 26.- Formación y Promoción.-

El Ayuntamiento promoverá la realización de cursos de formación para los trabajadores por sus propios medios, o bien a través de la colaboración con otras Administraciones Públicas. El aprovechamiento de dichos cursos será tenido en cuenta para la promoción profesional dentro de lo preceptuado por la normativa vigente.

De conformidad con los planes de empleo que pueda elaborar el Ayuntamiento, así como de los planes de reestructuración de la plantilla municipal, y sobre la base de la evaluación del desempeño de los trabajadores municipales, y con la necesaria participación de las representaciones sindicales o unitarias, el Excmo. Ayuntamiento se obliga a llevar a efectos la promoción profesional de sus trabajadores dentro de los límites que impone la normativa vigente.

Artículo 27.- Movilidad del Personal.-

El Excmo. Ayuntamiento podrá trasladar a su personal a puesto de trabajo distinto de su Departamento o Delegación para la realización de las funciones propias de su categoría profesional.

Dicha movilidad del personal requerirá, en todo caso, la necesaria motivación expresa por necesidades del servicio, y adecuación de la medida a la organización y plantilla municipal. Igualmente se dará traslado a la sección sindical a que pertenezca a los efectos oportunos.

Esta movilidad deberá notificarse con un plazo no inferior a diez días al interesado que, en caso de disconformidad, podrá realizar las alegaciones oportunas, en un plazo no superior a 10 días.

Por la Jefatura de Personal se citará al personal afectado, así como al Jefe de Servicio o Concejal de la unidad de destino, en plazo no superior a 5 días desde la recepción de las alegaciones o desde la petición en tal sentido de los interesados, debiendo emitir informe a continuación y con anterioridad a la resolución definitiva de la Alcaldía.

En caso de urgente necesidad, la resolución de inicio del procedimiento será dictada por la Alcaldía, y será ejecutiva desde el momento de la notificación, siguiéndose a continuación el procedimiento ordinario.

El trabajador trasladado percibirá las diferencias salariales a las que pudiera haber lugar en el nuevo puesto, y en ningún caso se producirá merma retributiva en sus conceptos salariales, salvo en los complementos asignados al puesto de trabajo. En este supuesto de pérdida de las retribuciones asignadas al puesto, se priorizará el traslado con carácter voluntario dentro del departamento o dependencia afectada, e igualmente se velará para que dicho traslado sea a puestos de similares características siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En cualquier caso tratándose de traslados provisionales por necesidades urgentes del servicio, se respetarán los pluses de puesto de trabajo durante los dos primeros meses, plazo en el que se resolverá, en su caso, el traslado definitivo.

Igualmente todos los trabajadores podrán solicitar su adscripción a departamento o unidad distintos a los de origen. Dichas solicitudes sólo serán admitidas si las necesidades del servicio y las necesidades de personal lo permiten. En cualquier caso quedará sujeto el Ayuntamiento a su estudio, que resolverá en función de las necesidades del servicio debidamente motivadas y previa notificación a los órganos de representación de los trabajadores.

Si dicha petición se fundamenta en razones de salud, será preciso aportar informe médico de los servicios de salud de la Junta de Andalucía y el médico de empresa. Quedan excluidas de dicho procedimiento aquellas situaciones derivadas de lesiones o padecimientos que impidan la realización de las tareas propias de su profesión u oficio, en cuyo caso se estará a las resoluciones invalidantes de la Seguridad Social.

Si por razones del servicio no se pudiera acceder a lo solicitado, se incorporará al correspondiente registro que se creará en la oficina de personal, atendiéndose en lo sucesivo tales solicitudes por riguroso orden de presentación, ponderándose únicamente ante situaciones similares la edad del trabajador o trabajadora. Será preceptivo informe de la Comisión Paritaria antes de la resolución definitiva del expediente.

La resolución del traslado no se sujetará a la existencia de puesto vacante en el servicio solicitado por el trabajador, pudiendo ser trasladado a puesto vacante adecuado en cualquier servicio.

Artículo 28.- Movilidad funcional y sustituciones.

1.- Movilidad funcional ordinaria. El Ayuntamiento podrá asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes a su grupo profesional siempre que cuenten con la titulación académicas o profesionales exigibles.

Dicha asignación deberá estar debidamente motivada por las necesidades organizativas y del servicio, y haberse iniciado un periodo previo de negociación. La asignación de funciones de superior o inferior categoría se llevará a efectos conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para la movilidad funcional.

Caso de prolongarse en el tiempo la asignación de funciones de superior categoría hasta un periodo de seis meses consecutivos u ocho meses durante un año el Ayuntamiento procederá a la cobertura definitiva de la plaza mediante los procedimientos legales al efecto salvo que disposiciones legales en cuanto a incremento de plantilla o las disponibilidades económicas municipales lo impidan, en cuyo caso se tomarán las medidas oportunas para su cobertura en cuanto las circunstancias lo permitan.

Durante el tiempo en que el trabajador realice funciones distintas percibirá los salarios correspondientes a la categoría superior, y en ningún caso sufrirá merma en sus retribuciones salvo los complementos del puesto de trabajo, en las condiciones referidas en el artículo anterior.

2.- Sustituciones. Al objeto de atender las suplencias y sustituciones sobrevenidas de manera imprevista, o aunque previsibles sean de corta duración, se establece la sustitución automática conforme a los siguientes criterios.

Las sustituciones automáticas se aplicarán a los grupos 1 al 4 de los servicios de mantenimiento urbano, parques y jardines y limpieza viaria de tal manera que producida la inasistencia del trabajador por cualquier motivo, será sustituido por otro operario de la misma categoría o, de no ser posible, por otro de la categoría inmediata inferior de la misma profesión u oficio, y dentro de ellos el de mayor antigüedad y en último lugar por la edad de los trabajadores implicados. Todo ello atendiendo con carácter previo al criterio de voluntariedad.

Durante el tiempo que dure la sustitución, el sustituto percibirá, si procediera, las retribuciones correspondientes a la categoría profesional del sustituido.

La sustitución deberá en todo caso, ser acordada por el Concejal Delegado.

Si la sustitución se prolongase por un periodo superior a quince días, se procederá a la sustitución definitiva del trabajador conforme a los criterios de movilidad funcional previstos en el apartado anterior.

CAPITULO VIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO:

Artículo 29.- Régimen Disciplinario

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la jurisprudencia aplicable, el presente Convenio Colectivo y, en su caso, la normativa supletoria que no contradiga lo anterior. En el marco de dicha normativa, se enumeran a continuación, a título enunciativo y no exhaustivo, algunas conductas que podrán ser calificadas como faltas leves, graves o muy graves, sin perjuicio de su adecuada valoración conforme al caso concreto.

Faltas leves: Se considerarán faltas leves:

- 1.-La falta de puntualidad si exceden de cuatro en un mes o son repetidas durante tres meses durante el semestre.
- 2.- El incumplimiento del tramo horario obligatorio de la jornada flexible o del total de horas semanales establecidas (35 horas semanales), incluso haciendo uso de la flexibilidad horaria.
- 3.-El incumplimiento de lo establecido en el artículo 9 del presente Acuerdo Regulador, en particular, no comunicar en tiempo oportuno la causa de la ausencia cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo causa debidamente acreditada que justifique la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se originase perjuicio al servicio o sus compañeros. Esta falta en atención a las consecuencias del abandono del puesto podrá considerarse grave o muy grave.

5.- Descuidos involuntarios en la conservación del material, siempre que sean de escasa gravedad.

6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.- No comunicar al Ayuntamiento los cambios de residencia o domicilio.

8.- Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias municipales. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán consideradas como falta grave o muy grave.

9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves:

- 1.- El exceso en faltas de puntualidad de conformidad con el apartado uno anterior.
- 2.- Faltar al trabajo durante dos días en el periodo de un mes.
- 3.- Entregarse a juegos y distracciones en horas de trabajo.
- 4.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 5.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para el Ayuntamiento podrá ser considerada como falta muy grave.
- 6.- Simular a otro trabajador, firmando o contestando por él.
- 7.- Negligencia o desidia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
- 8.- Realizar sin permiso trabajo particulares durante la jornada o bien emplear herramientas del Ayuntamiento para usos propios.
- 9.- La embriaguez fuera del servicio vistiendo la ropa municipal.
- 10.- La reincidencia en falta leve aún de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- 11.- La embriaguez en horas de servicio.

Las faltas muy graves serán las tipificadas en el art. 95.2 del Estatuto Básico del Empleado Público. Igualmente se remiten al TREBEP las sanciones que corresponden en cada caso.

Igualmente en cuanto al ejercicio de la potestad disciplinaria, las sanciones, prescripción de faltas y procedimiento, se estará a lo establecido en el Título VII TREBEP y demás normativa de aplicación.

Los funcionarios adscritos al cuerpo de la Policía Local, estarán a la normativa particular que regula su régimen sancionador.

Faltas leves. La imposición de sanción por una falta leve se llevará a efectos mediante un procedimiento sumario, conforme al cual, notificado el trabajador de la apertura de un procedimiento por la comisión de una falta leve, se establecerá un plazo no superior a 10 días para que pueda efectuar cuantas alegaciones considere oportuno a su derecho, bien por escrito o mediante comparecencia, a la que podrá acudir acompañado de representante sindical, ante la Jefatura de Personal o Responsable de RRHH por delegación de aquél, e igualmente, por el mismo plazo, se dará traslado a la sección

sindical de su pertenencia o a la Junta de Personal si no estuviera afiliado, a los efectos oportunos. Finalmente por la Jefatura de Personal o por la responsable de RRHH se emitirá propuesta de resolución.

Concluido el procedimiento se dará traslado de lo actuado a la Alcaldía Presidencia, que acordará lo pertinente.

CAPITULO IX.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 30.- Grupos profesionales.-

El personal municipal se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

A.- Encargados, capataces
B.1.- Profesionales de Oficio. 1ª
Oficiales de Obras Oficiales de Mantenimiento Oficiales de Talleres Oficiales del Cementerio Oficiales de Jardines Oficiales de Limpieza Viaria Oficiales de Deportes Controladores de Limpieza Viaria Conductores Maquinistas Jefes de Equipo de Limpieza. Cocinera Monitores deportivos Auxiliares de Servicio
B.2.- Profesionales de Oficio 2ª
Peón especialista. Oficiales de Segunda Cuidador o cuidadora Auxiliares de Jardinería
C.- Peones y personal no cualificado.
Peones Limpiadores y limpiadoras Guardas Conserjes

Los requisitos de titulación, cualificación profesional, así como descripción de los puestos y formas de acceso serán los previstos en la regulación vigente para los empleados públicos municipales.

Junto a los anteriores Grupos Profesionales, el presente convenio colectivo será de aplicación al personal que viene desarrollando en régimen laboral las siguientes categorías profesionales

Responsable de servicio.
Personal Administrativo
Técnicos deportivos
Monitores AASS y otros
Personal Técnico.

A dichos puestos les será de aplicación lo previsto en cuanto a titulación, requisitos de acceso, y funciones vigentes para el personal funcionario del Ayuntamiento.

Lo dispuesto para estos trabajadores, en cuanto a su adecuación a la estructura salarial de funcionarios, se realizará en los plazos y términos que se acuerden en la Comisión Paritaria del Convenio.

Cualquier otra categoría existente en el Ayuntamiento o que se pueda crear en el futuro deberá adscribirse a uno de los anteriores grupos profesionales en función de las retribuciones que perciba.

CAPITULO X.- RÉGIMEN RETRIBUTIVO.

Artículo 31.- Retribuciones.-
Las retribuciones salariales, de todo el personal, tendrán los límites impuestos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, de conformidad con el art. 21 TREBEP.

Artículo 32.- Personal Técnico y con funciones administrativas.-
El personal técnico y los auxiliares o administrativos que realizan funciones administrativas percibirán sus retribuciones relativas a los conceptos de salario base, antigüedad, destino y específico previstos para los funcionarios municipales, y en su misma cuantía.

Dichos conceptos retributivos tendrán, sin embargo, un régimen jurídico distinto al previsto para los funcionarios públicos, siendo de aplicación la normativa laboral a todos los efectos.

Igualmente dichos trabajadores percibirán en su caso los complementos de puesto de trabajo a que tengan derecho conforme al presente convenio, siempre que no se hayan incluido en el complemento específico mediante la valoración del puesto.

Artículo 33.- Salario Base.
El personal incardinado en los grupos profesionales A, B y C percibirá el Salario Base conforme a la tabla salarial que figura en el Anexo I.

Artículo 34.- Plus de Convenio-
Todos los trabajadores con categoría profesional de los grupos A al C, percibirán un Complemento de Convenio conforme a la Tabla Salarial del Anexo I con carácter mensual. Esta cuantía se verá incrementada, conforme a dicha tabla salarial, por Grupos profesionales, únicamente al objeto del cálculo de las pagas extraordinarias, y de la base de cálculo para la cuantificación del complemento de productividad conforme al acuerdo alcanzado en su día y actualmente vigente.

Artículo 35.- Complemento Personal de Antigüedad.
Todos los trabajadores percibirán un complemento de carácter personal conforme a su antigüedad acreditada en el servicio. Este complemento tendrá carácter trienal, y se perfeccionará al mes siguiente al del cumplimiento de los sucesivos trienios. Únicamente se computarán los servicios prestados para el Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción.

Su importe para el año 2018 será del 6% del Salario Base de cada categoría profesional.

Artículo 36.- Pagas extraordinarias.- El personal laboral cuya estructura retributiva viene definida en el artículo 30 del presente convenio (Grupos A, B y C) percibirá tres pagas extraordinarias al año de su salario bruto consolidado. Ha de entenderse como salario bruto consolidado la suma del salario base, plus convenio, y antigüedad. Las pagas de verano y navidad se abonarán antes del día 10 de los meses de julio y diciembre, y se devengarán del 1 de enero al 30 de junio la de Julio, y del 1 de Julio al 31 de diciembre la de Navidad.

La tercera paga extraordinaria se abonará en dos mitades, los días 15 de marzo y 15 de septiembre respectivamente, con devengo del 1 de enero al 30 de junio del año anterior, y del 1 de julio al 31 de diciembre del año anterior cada una de ellas.

Artículo 37.- Complemento Personal y Transitorio.-
Si de la aplicación del presente convenio o de cualesquiera otros acuerdos, se produjeran diferencias retributivas que mermen la situación anterior a su aprobación, de uno o varios trabajadores municipales, se aprueba la concesión de un complemento personal y transitorio por las diferencias, con carácter absorbible, reduciéndose éste en la cuantía del 10% de los aumentos salariales a que pudiera tener derecho con carácter anual en el futuro, salvo horas extraordinarias, antigüedad y complementos de puestos de trabajo.

Artículo 38.- Complemento de Productividad.- Se estará al Acuerdo sobre Productividad vigente en el Ayuntamiento.

Artículo 39.- Complementos de puesto de trabajo.-
1.- Plus de Cuarto Turno (Turno completo): Se abonará a aquellos trabajadores que presten sus servicios, de manera permanente, en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, y su importe será el que figura en el Anexo I para todas las categorías profesionales.

El Plus de Turno Completo no será incompatible con la percepción del complemento de nocturnidad.

2.- Plus de dos turnos (medio turno): Se abonará a aquellos trabajadores que realicen habitualmente su trabajo en régimen de dos turnos, mañana/tarde, mañana/noche o tarde/noche en la cuantía del Anexo I, y su percepción será compatible con el complemento de nocturnidad.

3.- Complemento de Nocturnidad.- Este complemento se abonará a los trabajadores que presten sus servicios entre las 22.00h y las 6.00 horas del día siguiente bien de manera permanente o bien mediante rotaciones por trabajo a turnos, su importe será del 30% del salario base diario por noche efectiva trabajada.

Este complemento no será incompatible ni con el trabajo a turnos ni con la percepción de horas extraordinarias por exceso de jornada.

Si de manera coyuntural y por razón del servicio el trabajador se ve obligado a realizar su trabajo más allá de las 22.00 horas, percibirá la parte proporcional del complemento de nocturnidad a las horas nocturnas trabajadas. Si sobrepasa las cuatro horas en horario

de noche se percibirá completo. Ello con independencia de percibir el importe de las horas extraordinarias si se ha producido prolongación de la jornada ordinaria.

4.- Trabajo en jornada de tarde o con jornada habitual a las seis de la mañana.- Aquellos trabajadores que realizan su trabajo en jornada de tarde, entre las 15 horas y las 22 horas del mismo día, y de manera permanente, percibirán un complemento a razón del 50% del complemento de nocturnidad. Los que en iguales circunstancias tengan su hora de entrada a las seis de la mañana percibirán un complemento a razón del 25% del mismo complemento.

Estos complementos son incompatibles con el plus de turnicidad.

5.- Complemento de jornada partida y jornada partida con inclusión de fines de semana.- Aquellos trabajadores cuyo régimen de trabajo sea en horas de mañana y tarde con interrupción al medio día, percibirán por tal motivo un complemento consistente en el 10% del Salario Base.

Si los trabajadores a jornada partida incluyen el trabajo en fines de semana, dicho complemento ascenderá al 15% del Salario Base que será compatible con el complemento de festivos y domingos. Igual complemento percibirán aquellos trabajadores en jornada continuada que presten sus servicios los fines de semana. Quedan excluidos para el percibo de este complemento cualesquiera otros sistemas de turnos.

6.- Complemento de jornada variable.- Aquellos trabajadores que prestan sus servicios sin sujeción a horario diario fijo, pudiendo desarrollarse su actividad de manera intensiva y a cualquier horario por depender su trabajo de actividades externas al propio Ayuntamiento, percibirán en compensación un complemento equivalente al plus de turno completo. Por el concejal delegado del departamento se establecerán los meses en que se aplicará la jornada variable, de la cual se dará traslado a los trabajadores y al Comité de Empresa, así como a la oficina de personal para su constancia. Finalmente con lo actuado se dará traslado a la Alcaldía que, previo informe de la oficina de personal, resolverá lo procedente.

Este sistema de trabajo no podrá suponer un aumento del cómputo horario anual regulado legalmente, determinándose igualmente en cómputo semestral el posible exceso de jornada realizado compensándose el efectuado por defecto o exceso al año siguiente. Este complemento es compatible con el percibo de festivos y nocturnidad.

7.- Plus de Transmisiones.- Con el fin de retribuir las funciones específicas que realizan los/as Auxiliares de Servicio adscritos/as a la Delegación de Seguridad Ciudadana, relacionadas con las transmisiones de información y comunicaciones en el marco de los servicios de seguridad ciudadana, se establece un Plus de Transmisiones.

Dicho plus tiene naturaleza salarial y funcional, destinado a compensar la responsabilidad, dedicación y las particularidades propias de las tareas de gestión y emisión de comunicaciones y avisos que dichos trabajadores/as efectúan en el desempeño ordinario de su puesto, en condiciones análogas a las que ya se vienen reconociendo en otras localidades como Cádiz o Madrid para puestos equivalentes.

El importe del Plus de Transmisiones se fija en 150 euros mensuales, que se abonarán en 12 mensualidades al año.

Este plus no tendrá carácter consolidable, ni se integrará en la base para el cálculo de otros conceptos salariales, salvo que por norma legal o convenio colectivo de ámbito superior se disponga lo contrario.

La percepción de este plus quedará supeditada a la efectiva realización de las funciones de transmisiones asignadas al puesto. En caso de reorganización o modificación de las funciones que suponga el cese en dichas tareas, el plus dejará de abonarse.

8.- Plus de Festivos y domingos.- Los trabajadores que, por razón de estar sometidos a trabajo a turnos, o deban realizar su trabajo durante todo el año incluidos días festivos, percibirán un plus por día festivo trabajado.

Serán considerados festivos a los efectos de este complemento los que así sean declarados a nivel estatal, autonómico o local, así como los domingos coincidentes con las fiestas de Navidad y fin de año, semana santa, y feria y fiestas locales. Si coincidiera un domingo con un día declarado festivo, y éste fuera trasladado al lunes, se percibirá únicamente el complemento por el festivo trasladado.

9.- Tóxico, Penoso y Peligroso: Se abonará conforme a lo previsto en el Anexo I a aquellos trabajadores que presten sus servicios sometidos a condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, y hayan sido declarados en tal sentido por la Alcaldía-Presidencia o mediante los sistemas de ordenación de los recursos humanos.

Percibirán este plus los siguientes departamentos:

CEA
Obras y Servicios (Mantenimiento Urbano)
Jardinería
Limpieza Viaria
Limpieza de colegios públicos y dependencias municipales
Pisos asistidos
Auxiliares de Servicio
Departamento de Playas
Cementerio
Personal mantenimiento Delegación de Cultura

La declaración de un servicio como tóxico en el futuro deberá contar con los oportunos informes técnicos, y de Prevención de Riesgos, acordándose por la Alcaldía lo procedente, previa negociación colectiva.

10.- Complemento de disponibilidad.-
El Excmo. Ayuntamiento podrá crear, por razones del servicio, retenes de disponibilidad compuestos por los empleados que sean necesarios, atendiendo en la medida de lo posible al criterio de voluntariedad, para la atención de necesidades del servicio sobrevenidas y urgentes. Tales trabajadores se obligan a permanecer localizables de manera permanente y rotatoria salvo los periodos vacacionales y de disfrute de permisos o licencias.

Los trabajadores adscritos a los retenes de disponibilidad percibirán un importe mensual en la cuantía que se especifica en el Anexo I, y por los trabajos efectivos que realicen el valor de la hora extraordinaria en su caso.

Los trabajadores que no vengan obligados a permanecer disponibles, y que esporádicamente por razones de urgencia u otro motivo suficientemente justificado deban incorporarse al servicio fuera de horario, únicamente percibirán el importe de las horas extraordinarias realizadas en su caso.

11.- Horas Extraordinarias.- Las horas extraordinarias únicamente se realizarán en casos de urgente necesidad debido a circunstancias extraordinarias, tales como la realización de actividades eventuales que el Excmo. Ayuntamiento venga obligado a prestar con carácter urgente, la acumulación de trabajo que sea imposible asumir en la jornada ordinaria y sea necesario afrontar para la continuidad del servicio, actividades que vengan impuestas de manera no previsible, etc., así como otras derivadas de fuerza mayor.

El exceso de jornada será retribuido o compensado a solicitud del trabajador siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Para garantizar el cumplimiento de estos criterios, las horas extraordinarias deberán ser comunicadas, y debidamente motivadas, a la oficina de personal, que dará el trámite oportuno a la solicitud para su conocimiento, por la Alcaldía-Presidencia, así como el régimen en que se realizan. Únicamente el Concejal delegado del servicio podrá autorizar la realización de horas extraordinarias.

La compensación en tiempo de trabajo será a razón de 1,75 h. por cada hora de trabajo extraordinario realizada. Económicamente la hora extraordinaria se abonará igualmente conforme al 180% del importe de la hora ordinaria.

La hora extraordinaria realizada en días festivos incluidos los domingos a que hace referencia el art. 31.6, se abonarán a razón del 200% de la hora ordinaria.

El número máximo de horas extraordinarias que podrá realizar un trabajador, será de 80 horas al año. En dicho cómputo no se tendrán en cuenta aquellas horas extraordinarias que se hayan compensado a partir de los tres meses de su realización.

Las horas extraordinarias no retribuidas, deberán ser compensadas en descanso cuya fecha se establecerá de común acuerdo entre las partes, respetándose los deseos del trabajador si las necesidades del servicio lo permiten. Estas horas deberán ser compensadas como máximo a los dos meses de su realización.

Las horas extraordinarias retribuidas o compensadas no podrán ser tenidas en cuenta para la retribución de un posible complemento de productividad.

12.- Quebranto de moneda.- Todo el personal que realice tareas habituales de caja que impliquen la utilización de dinero en efectivo, o por cualquier otro medio, que venga obligado a responder de las diferencias que pudieran existir al cierre de la caja, y mientras realicen tal función tendrán derecho al percibo del complemento que figura en el Anexo I.

13.- Plus de cementerio.

Los trabajadores municipales adscritos al servicio de cementerio, percibirán un complemento conforme al Anexo I, al objeto de retribuir las especiales condiciones de trabajo que incluyen las funciones de mantenimiento y acondicionamiento del centro de trabajo. Así como la atención al funcionamiento general del cementerio.

14.- Cláusula de cierre.- Con el fin de eliminar situaciones arbitrarias o desprovistas de la oportuna justificación en la negociación colectiva, los complementos detallados en el presente convenio, constituyen número clausus, de tal manera que quedará prohibido el abono de concepto distinto o cuantía distinta de las expresadas en los mismos, en tanto no se produzca la oportuna modificación del convenio colectivo o su pérdida de eficacia.

Artículo 40.- Participación en órganos colegiados y comisiones técnicas

• Órganos colegiados

La participación del personal funcionario en órganos colegiados formalmente constituidos (como tribunales de selección o comités regulados) será retribuida mediante las indemnizaciones por razón del servicio, conforme al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, y demás normativa aplicable.

Quedan expresamente excluidos de esta retribución los órganos de representación sindical y de negociación colectiva, tales como mesas generales o sectoriales de negociación, comités de empresa, juntas de personal, comisiones paritarias u otros órganos sindicales, cuya participación se entiende derivada del ejercicio de funciones representativas y no genera derecho a indemnización ni compensación económica alguna.

• Comisiones técnicas

La participación en comisiones técnicas internas podrá ser retribuida, en su caso, mediante el complemento de productividad, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La comisión debe estar formalmente creada mediante resolución expresa.
- b) Debe constar un objetivo definido y una duración limitada.
- c) La asignación de productividad será valorada individualmente, atendiendo al grado de participación y cumplimiento efectivo de tareas.

• Limitación y control

La productividad por participación en comisiones técnicas tendrá carácter selectivo y excepcional, y no generará derecho automático por el mero hecho de formar parte de una comisión.

Solo podrá reconocerse cuando la persona interesada acredite una participación efectiva en más de una comisión técnica durante el mismo periodo, con una implicación real y verificable que suponga una carga de trabajo significativa o especializada.

La concesión requerirá:

- Justificante firmado por el jefe de departamento o unidad responsable, acreditando la efectiva participación y contribución del interesado.
- Informe previo de la Jefatura de Personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Edad máxima de permanencia en servicio activo del personal laboral.- De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la edad máxima de permanencia en el servicio activo del personal laboral del Ayuntamiento será de setenta (70) años, siempre que, al alcanzar dicha edad, la persona trabajadora cumpla los requisitos mínimos exigidos por la normativa de Seguridad Social para acceder a la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de esta edad se vincula al objetivo de fomento del empleo y relevo generacional, comprometiéndose el

Ayuntamiento a promover, dentro de su planificación de recursos humanos, la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora por cada extinción producida al amparo de esta disposición.

La aplicación de esta medida no tendrá efectos retroactivos, por lo que no afectará al personal laboral que, habiendo superado dicha edad, se encuentre ya prestando servicios en el momento de entrada en vigor del presente convenio. En estos casos, no se aplicará la jubilación forzosa.

Disposición adicional segunda.- Tanto el reglamento de teletrabajo como de carrera profesional tendrán que estar elaborados en un plazo máximo de seis meses a partir de la firma del presente Acuerdo Regulador.

Pudiendo esta administración conceder el permiso de teletrabajo por supuestos excepcionales o circunstancias acreditadas por el departamento solicitante, siendo preceptivo para su concesión el informe de la oficina de RR_HH.

Disposición transitoria.- El personal laboral que, a fecha de 1 de enero de 2025, cumpla los requisitos establecidos en el artículo 5 del presente Convenio Colectivo para acogerse a la jornada especial por proximidad a la jubilación, deberá presentar su solicitud en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor del presente Convenio.

Con carácter estrictamente excepcional, y únicamente durante el ejercicio 2025, quienes formulen dicha solicitud dentro del plazo indicado podrán optar por el disfrute acumulado anual de la reducción de jornada, conforme a los términos y condiciones que establezca la Comisión Paritaria.

Fuera de este supuesto excepcional, el disfrute en régimen acumulado se registrá exclusivamente por lo previsto con carácter general en el artículo 5 del presente Acuerdo.

Disposición final primera. Quedan derogados la totalidad de los acuerdos anteriores, así como aquellas instrucciones, acuerdos parciales, pactos y otras disposiciones de carácter colectivo de igual o inferior rango que afecten al personal incluido en el ámbito del presente Acuerdo, y cuantas otras puedan oponerse ser incompatibles, limitar o contradecir las previsiones del presente Convenio.

Disposición final segunda.- deberá regular con la entrada en vigor del Acuerdo, la aplicación retroactiva del mismo, desde el 1 de enero de 2025, en aquello que resulte mas beneficioso para el trabajador.

La Línea de la Concepción a 6 de Agosto de 2025. Firmas.

ANEXO I

CONCEPTO	GRUPO PROFESIONAL			
	C	B2	B1	A
SALARIO BASE	29,84 €/día	30,74 €/día	31,62 €/día	33,49 €/día
PLUS CONVENIO	415,95 €/mes	415,95 €/mes	415,95 €/mes	415,95 €/mes
INCREMENTO P.C.	284,16 €/mes	298,37 €/mes	312,57 €/mes	341,01 €/mes
TURNO COMPLETO	189,93 €/mes	189,93 €/mes	189,93 €/mes	189,93 €/mes
MEDIO TURNO	120,02 €/mes	120,02 €/mes	120,02 €/mes	120,02 €/mes
JORNADA 6 DE LA MAÑANA	2,24 €/día	2,31 €/día	2,37 €/día	2,51 €/día
JORNADA DE TARDE	4,48 €/día	4,61 €/día	4,74 €/día	5,02 €/día
JORNADA PARTIDA	2,98 €/día	3,07 €/día	3,16 €/día	3,35 €/día
JOR. PART. FIN DE SEMANA	4,48 €/día	4,61 €/día	4,74 €/día	5,02 €/día
JORNADA VARIABLE	189,93 €/mes	189,93 €/mes	189,93 €/mes	189,93 €/mes
NOCTURNIDAD	8,95 €/día	9,22 €/día	9,49 €/día	10,05 €/día
FESTIVOS Y DOMINGOS	23,55 €/día	23,55 €/día	23,55 €/día	23,55 €/día
TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO	164,10 €/mes	169,04 €/mes	174,03 €/mes	184,23 €/mes
DISPONIBILIDAD	172,90 €/mes	172,90 €/mes	172,90 €/mes	172,90 €/mes
QUEBRANTO MONEDA	67,50 €/mes	67,50 €/mes	67,50 €/mes	67,50 €/mes
PLUS CEMENTERIO	157,92 €/mes	157,92 €/mes	157,92 €/mes	157,92 €/mes
PLUS TRASMISIONES			150€/mes	

ANEXO II

Acuerdo para la regulación de los puestos de trabajo vinculados a la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral.

Preámbulo.

La ciudad de La Línea se encuentra entre las localidades con los índices de desempleo más altos de España, lo que ha generado una preocupación significativa tanto a nivel local como regional. Esta situación ha llevado a que diversas administraciones públicas, desde gobierno central, autoridades autonómicas y locales, trabajen de manera conjunta y coordinada para implementar estrategias efectivas que contribuyan a la reducción del paro en la zona.

En esta prioridad política de favorecer la empleabilidad y el acceso al mercado laboral el gobierno estatal a través el ministerio de trabajo y economía social aprobó mediante Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

En particular en la “Disposición adicional novena. Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.

“Las administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el marco de los programas de activación para el empleo previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo, cuya duración no podrá exceder de doce meses”. De acuerdo con la letra de esta disposición, la contratación de duración determinada

vinculada a los programas de activación para el empleo va a poder realizarse en el marco de un contrato temporal de causa específica, distinta a las modalidades a las que hace referencia el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. En base a ello, para dar cobertura a los contratos de duración determinada establecidos en esta Disposición adicional novena de la Ley de Empleo, se ha elaborado un nuevo modelo de contrato, al que se denomina contrato para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral, al cual se le han asignado los códigos 405, cuando la contratación se formalice a tiempo completo, y 505 cuando se formalice a tiempo parcial.”

En este contexto, la administración autonómica, que posee competencias específicas en materia de fomento del empleo, ha estado desarrollando e impulsando en los últimos años una serie de planes destinados a facilitar la inserción laboral de personas desempleadas. Estos planes tienen como objetivo no solo proporcionar oportunidades de trabajo, sino también mejorar las habilidades y competencias profesionales de los participantes, lo que les permitirá acceder a un mercado laboral cada vez más competitivo.

El Ayuntamiento de La Línea, reconociendo la gravedad del problema del desempleo y dentro de sus posibilidades presupuestarias y organizativas, se ha adherido a estas políticas de inserción laboral. Sin embargo, es importante señalar, como se ha indicado anteriormente, que las funciones, responsabilidades y características del puesto de trabajo son específicas y se distinguen claramente de aquellos roles que están formalmente establecidos en los documentos oficiales que regulan los recursos humanos del ayuntamiento. Estas características son fundamentales para diferenciar las funciones que se les asignarán a los nuevos puestos, que se describen en el presente acuerdo, y que serán complementarios pero nunca iguales a los puestos estructurales, teniendo un carácter eminente social y no siendo necesarios para el funcionamiento ordinario del ayuntamiento.

Dada esta realidad, surge la necesidad imperiosa de crear una regulación específica que contemple las particularidades del personal contratado bajo este régimen temporal orientado a la inserción laboral. Esta regulación no solo proporcionará un marco legal claro para el funcionamiento de estos puestos de trabajo, sino que también asegurará que los derechos y deberes tanto de los trabajadores como del Ayuntamiento estén debidamente establecidos y protegidos.

En resumen, la creación de esta regulación específica es un paso fundamental para abordar el problema del desempleo en La Línea y promover la inserción laboral de aquellos ciudadanos que buscan mejorar sus oportunidades profesionales. Al definir un marco claro y adaptado a las necesidades particulares de estos puestos de trabajo, se espera contribuir significativamente al desarrollo económico y social de la ciudad.

Artículo 1. Regulación de los puestos de trabajo vinculados a la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral.

Este artículo define el marco normativo que se aplica a los puestos de trabajo orientados a mejorar la empleabilidad y facilitar la inserción laboral. Estos roles están concebidos para impulsar la creación de empleo, así como para promover la integración y el desarrollo profesional de los trabajadores. Con la regulación de estos puestos de trabajo el Ayuntamiento, pretende facilitar la incorporación al mercado laboral de personas desempleadas, mejorando su capacidad de empleabilidad mediante la adquisición de habilidades y competencias profesionales.

A) Características y Preselección

Los trabajadores que ocupen estos puestos estarán sujetos a las características concretas definidas por cada programa. La preselección será realizada por el Servicio Andaluz de Empleo, garantizando así un proceso justo y transparente.

B) Modelo de contrato de trabajo.

Los trabajadores que ocupen este puesto de trabajo será mediante la modalidad de contrato de trabajo para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral, al cual se le han asignado los códigos 405, cuando la contratación se formalice a tiempo completo, y 505 cuando se formalice a tiempo parcial. Y su duración máxima será de 12 meses.

1.1. Condiciones Laborales

- La duración máxima del contrato de trabajo para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral será de 12 meses.
- El personal que se encuentra vinculado a este modelo específico de relación laboral tendrá la capacidad de llevar a cabo tareas que son competencia propia de la administración local. Sin embargo, es importante destacar que estas actividades no se realizarán en puestos de trabajo que formen parte de la estructura permanente y establecida de este ayuntamiento. Esto significa que, aunque puedan contribuir significativamente al funcionamiento diario, sus funciones no estarán asociadas a puestos de trabajos estructurales dentro del organigrama municipal.

B) Los empleados que estén asignados a esta modalidad de relación laboral recibirán orientación y supervisión continua por parte de responsables municipales designados como tutores. En ningún caso se les permitirá asumir responsabilidades o ejecutar tareas que correspondan a trabajos estructurales dentro de la organización municipal. Esta medida asegura que su labor esté siempre alineada con el propósito de inserción laboral y temporal del programa, evitando así cualquier confusión con roles permanentes.

C) Aquellos trabajadores adscritos a esta forma de relación laboral tendrán la obligación de dedicar un porcentaje específico de su jornada laboral a completar y gestionar toda la documentación pertinente al programa de inserción laboral en el cual participan así como a la formación y orientación laboral. Este requisito es fundamental para asegurar el seguimiento adecuado del progreso individual y para garantizar la buena ejecución de los objetivos marcados y garantizar su correcta ejecución así como su adecuada justificación.

D) Es fundamental que el personal vinculado a esta relación laboral realice su trabajo en un grupo donde pueda colaborar con compañeros más experimentados, el trabajo en equipo con personas más capacitadas fomenta el aprendizaje continuo y acelera el desarrollo de habilidades, lo que le permitirá adquirir conocimientos prácticos y técnicas específicas. Esta disposición tiene como objetivo proporcionar un entorno seguro y enriquecedor para el aprendizaje práctico, permitiendo al personal menos experimentado beneficiarse del conocimiento y las habilidades acumuladas por sus colegas más veteranos.

E) A los trabajadores contratados a través de esta modalidad se les proporcionará una formación y orientación laboral. La orientación laboral será impartida por el instituto

municipal de empleo e información (Imef) complementado la que pudiera establecerse, en su caso, en las propias bases del plan de empleo impartidas por los instituciones competentes en materia de empleo. Así mismo realizarán una formación en materia de Prevención de riesgos laborales impartidas por el departamento de PRL del ayuntamiento y una formación específica de la rama en la que preste sus servicios.

F) Los puestos de trabajo vinculados a la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en la categoría de Agrupaciones profesionales no podrán hacer usos de vehículos y maquinaria pesada, entendiéndose por las mismas, barredora, hidrolimpiadora, dumper, camiones pluma, camiones canasta, retroexcavadoras, etc. SI bien podrán hacer uso de equipos de trabajo como maquinaria ligera, corta césped, triciclo, fregadora de mano, etc., y también podrán hacer uso de herramientas tanto manuales como eléctricas y mecánicas, entendiéndose por estas, desbrozadoras, motosierras, etc. No podrán aplicar productos fitosanitarios.

Los puestos de trabajos de la categoría de Laborales con funciones administrativas tendrán acceso limitado a los sistemas de información siguientes: Unidad Organizativa específica y limitada en el dominio corporativo. Acceso a unidad de red solo a carpetas creadas para cada uno a tal efecto y departamento de destino, nunca tendrán acceso a las carpetas específicas de los departamentos. No se podrá trabajar en el aplicativo GRegistro. Perfil limitado a la plataforma de administración electrónica. No podrán trabajar en aplicativos específicos de facturación , nominas, Gestión de Decretos, Gestión Tributaria, Padrón, personal.

G) Como consecuencia de las funciones específica de estos nuevos puestos de trabajo según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales este puesto de trabajo contará con una evaluación de riesgo diferenciada para los mismos.

1.1.1 Jornada.

La jornada laboral será de 37,5 horas semanales, siendo el cómputo 1642 h/año. De los cuales 32,5 horas semanales serán de trabajo efectivo y 5 horas semanas destinadas orientación laboral, formación y cumplimentación de la documentación propia de los programas a los que estén afecto. El horario destinado a orientación y formación laboral podrá condensarse en jornadas específicas así bien tendrán que destinar parte de su jornada ordinaria a la cumplimentación de la documentación

La jornada laboral ordinaria será continuada de lunes a domingo con los descansos que establezca la ley. En ningún caso se permitirá la realización de un exceso horario.

1.1.2 Complementos de trabajo.

Al personal con este tipo de contrato le podrán ser de aplicación los siguientes complementos retributivos.

- Trabajo en jornada de tarde.- Aquellos trabajadores que realizan su trabajo en jornada de tarde, entre las 15 horas y las 22 horas del mismo día, y de manera permanente.
- Tóxico, Penoso y Peligros: Se abonará conforme a lo previsto en el Anexo I a aquellos trabajadores que presten sus servicios sometidos a condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, y hayan sido declarados en tal sentido por la Alcaldía-Presidencia o mediante los sistemas de ordenación de los recursos humanos.

1.1.3 Régimen disciplinario.

Sera de aplicación lo establecido en el Título VII de la Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Así como lo establecido en Título XII del Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

1.2. Clasificación Profesional

El personal contratado bajo esta modalidad se clasificará de la siguiente manera:

AAPP (Agrupaciones profesionales): Personal de Oficio, según listado de ocupaciones de los servicios públicos de empleo.
Personal Administrativo LFA (Laborales con Funciones Administrativas): Labores Administrativas, según listado de ocupaciones de los servicios públicos de empleo.
Técnicos de Gestión LFA (Laborales con Funciones Administrativas): Labores administrativas con mayor cualificación, según listado de ocupaciones de los servicios públicos de empleo.

1.3. Régimen Retributivo

Las retribuciones salariales del personal de estas categorías profesionales vienen reguladas con los siguientes conceptos.

1.3.1- Salario Base.

El personal incardinado en los grupos profesionales descritos en el punto 1.3 percibirá el Salario Base conforme a la tabla salarial que figura en el Anexo I.

1.3.3 Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores con la categoría profesional mencionada en el apartado 1.2 recibirán mensualmente las pagas extraordinarias prorrateadas, conforme a lo especificado en la tabla del Anexo I.

1.4.4 Retribuciones complementarias.

A los puestos de trabajo que le correspondan los complementos de trabajo descritos en el punto 1.2.2 retribuidos según la tabla del Anexo II

ANEXO I

RETRIBUCIONES		
CONCEPTO	SB	PP. EXTRA
AAPP	1134 €	189 €
Personal Administrativo LFA	1150,53 €	205,53 €
Técnicos Administrativos LFA	1167€	205,53 €

*Las retribuciones fijadas en el presente cuadro se actualizarán automáticamente cada vez que se modifique el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), garantizando en todo caso que ningún trabajador perciba una cuantía inferior a la proporcionalmente correspondiente al nuevo SMI vigente para el periodo y jornada aplicables.

ANEXO II			
GRUPO PROFESIONAL			
CONCEPTO	AAPP	C1	A2
JORNADA DE TARDE	57 €/mes	xx	xx
TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO	142,35 €/mes	xx	xx

Disposición transitoria primera.
El presente acuerdo entrara en vigor el día 1 de diciembre de 2024.
Firmas. Nº 206.385/25

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: ESTRECHOS RESTAURANTES, S.L.
Expediente: 11/01/0308/2025
Fecha: 04/12/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: ANGEL PALACIOS FRAILE
Código 11101970012025.

Vista la modificación del CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ESTRECHO RESTAURANTES S.L.U.(11101970012025), mediante su incorporación al texto del Convenio Colectivo, aprobado por la Comisión Negociadora del mismo, mediante acta de fecha08-09-2025, con fecha de entrada en el registro de convenios colectivo (REGCOM) el día 3-12-2025,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; y todo ello en relación con la Ley 9/2007, de 23 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020,de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:
Primero: Ordenar la inscripción de la citada modificación del CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ESTRECHO RESTAURANTES S.L.U, mediante su incorporación al texto del Convenio Colectivo, 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 4 de diciembre de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESAY TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTRECHO RESTAURANTES S.L.U.

Artículo Preliminar. Declaración de principios. -Las partes concertantes que renuevan el convenio colectivo, de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado esta negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, grupos profesionales, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 en esta materia.

CAPÍTULO PRIMERO
Normas generales

Artículo 1. Ámbito territorial. -El presente Convenio Colectivo, de aplicación en el centro de trabajo (Restaurante) de la empresa Estrecho Restaurantes S.L.U., situado en Los Barrios. Para el caso de que la empresa tuviera nuevos restaurantes dentro de la provincia de Cádiz, también será de aplicación mientras estuviese el mismo vigente.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal. -El presente Convenio Colectivo afecta y vincula a la empresa Estrecho Restaurantes S.L.U., y a todas las personas trabajadoras de la misma, que se encuentren actualmente en alta y a las que puedan ser contratadas en el futuro. Entendiéndose comprendidas expresamente dentro del concepto de empleados/as todos aquellos que no estén expresamente excluidos en el apartado 3º del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito temporal y prórroga. -Este Convenio Colectivo comenzará a surtir sus efectos desde el día 1 de enero del 2023, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del 2027, prorrogándose por la tácita, si no mediara denuncia con dos meses de antelación a su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte.

El contenido articulado del Convenio se mantendrá en vigor, una vez concluida la duración, del mismo, hasta tanto no se pacte otro nuevo Convenio que sustituya al presente.

CAPÍTULO SEGUNDO
Régimen de retribución

Artículo 4. Salario base y principio de igualdad retributiva. -La retribución salarial del personal afectado por el presente Convenio consistirá en un sueldo base mensual fijado para cada nivel profesional. Los Niveles profesionales se reflejarán en el Anexo I y tendrán la consideración de mínimos.

En la fijación de los sueldos base para cada nivel profesional se ha tenido en cuenta la necesaria igualdad de remuneración por razón de sexo, por lo que para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existe discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

Se hace constar que en la fijación de los distintos niveles retributivos plasmados en las tablas salariales incluidas en el ANEXO II del presente convenio, así como en la determinación de todos los complementos salariales y extrasalariales, se ha velado especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo.

Artículo 5. Antigüedad. -Se abonará para todas las categorías la cantidad que resulte de aplicar a una base de 581,88 euros, la siguiente escala:

- a) Un 4% al cumplirse cinco años de ejercicio efectivo en la empresa.
- b) Un 8% al cumplirse los diez años.
- c) Un 12% al cumplirse los quince años.
- d) Un 16% al cumplirse los veinte años.
- e) Un 20% al cumplirse los veinticinco años.

Artículo 6. Nocturnidad. -Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 0,00 horas de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajador sea nocturno, por su propia naturaleza tendrá una retribución específica, incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base.

Se hace constar que, en las tablas salariales para el personal de noche, no se ha establecido ningún salario especial por su condición de nocturno.

Para calcular al valor/hora sobre el que aplicar el incremento pactado en este artículo, se empleará la siguiente formula:

Salario base x 12 / Horas anuales.

Artículo 7.- Pagas extraordinarias. -Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad de las percepciones mínimas fijadas según el Anexo II del presente Convenio, con inclusión de los aumentos por antigüedad correspondiente.

Su abono se efectuará antes de los días 15, o el inmediato anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses correspondientes (julio y diciembre).

Se establece una paga extraordinaria de 30 días de salario base más antigüedad, que será abonada a los trabajadores/as antes del día 15 del mes de octubre de cada año.

Las Pagas Extraordinarias podrán ser objeto de prorrateo mensual. La opción de prorrateo mensual, de las pagas extraordinarias, deberán ser comunicadas por el trabajador interesado a la empresa durante el mes de diciembre de cada año para que se establezca el prorrateo en el año siguiente.

Quienes no hayan completado un año de servicio en la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado.

Artículo 8. Plus de transporte. -Se establece para todo el personal de la empresa un Plus de Transporte de 2,69 euros por día trabajado.

El citado plus de transporte no se devengará por tanto en las gratificaciones extraordinarias ni en los días que no se trabaje, pero si en aquellos días que, aun siendo festivos, no laborales o de descanso, el trabajador/a prestará servicios.

Artículo 9. Ropa de trabajo. -La Empresa facilitará a todos sus empleados/as los uniformes necesarios para el desempeño de sus funciones, teniendo la obligación de utilizar únicamente dichos uniformes; y responsabilizarse de su conservación. Al producirse el deterioro de dichos uniformes se deberá hacer entrega del mismo a la empresa, para su sustitución; igualmente a la finalización de la relación laboral por la causa que fuere.

Es obligación y responsabilidad de la persona, durante su jornada laboral, utilizar unos zapatos de seguridad especiales con suela de goma y punta reforzada, conforme a las especificaciones técnicas contenidas en el documento de seguridad de la empresa. A tal fin la empresa incluirá en la nómina mensual del trabajador un plus de zapatos por importe de 7,95€. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán el referido plus de zapatos, en proporción a su jornada laboral.

Artículo 10. Manutención. Las personas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho como Complemento Salarial en especie a la manutención. La compensación económica por manutención se elevará a 34,73 euros, siendo en todo caso potestativa del trabajador/a la sustitución del complemento en especie por la compensación económica.

Artículo 11. Incremento salarial. Salario mínimo convenio y cláusula de revisión. -Los incrementos salariales, así como la cláusula de revisión, serán los fijados en el Convenio Provincial de Hostelería para la Provincia de Cádiz en los años respectivos, salvo pacto en contrario de la empresa con sus trabajadores/as.

Atendiendo a lo anterior y a las Revisiones Salariales, el citado Convenio Provincial de Hostelería para la Provincia de Cádiz, para el año 2023 fija un Salario Mínimo Convenio de 1.115,65 euros, excepto para aquellas categorías que tengan establecido un salario específico en este Convenio.

Para el año 2024, los conceptos económicos del presente Convenio se incrementarán en un 2%. En los años posteriores de vigencia de este Convenio, se estará igualmente a lo que se establezca en el Convenio Provincial de Hostelería para la provincia de Cádiz.

Para el año 2024 operará una Cláusula de Revisión en lo que exceda del 2,50%. Esta Revisión en lo que exceda del 2,50% no tendrá efectos retroactivos, sino que servirá para establecer el salario para el siguiente año sobre el que operará el incremento correspondiente a ese año. De tal manera que en el caso de que el IPC establecido por INE registrara a 31 de diciembre de 2023 un incremento superior al 2,50%, este exceso se aplicaría teóricamente al salario vigente a 31 de diciembre de

2023, a los solos efecto de actualizarlo; y ya sobre este nuevo salario actualizado se aplicaría el incremento del año siguiente.

Artículo 12. Fórmula de pago y anticipo. – La persona trabajadora tiene derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado. La Empresa estará obligada a satisfacer la totalidad de las retribuciones que se establezcan en el presente Convenio, dentro de los cinco días siguientes de su respectivo vencimiento.

Artículo 13. Recibo de salarios. – La Empresa quedará obligada a entregarle a las personas trabajadoras en el momento de abonarles sus salarios un recibo (de modelo oficial), en el que consten con toda claridad los siguientes datos:

a) Los datos de la Empresa, los profesionales y personales de la persona trabajadora.
b) El periodo de tiempo que se paga, la cantidad total y real de los euros ganados por la persona trabajadora, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra. Los recibos de salario se tienen que referir a meses naturales concretos.

CAPÍTULO TERCERO

Jornada, descansos, licencias y excedencias

Artículo 14. Jornada de trabajo. – La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales. La jornada anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo. Por acuerdo entre la Empresa y Representantes de los Trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con el límite de 9 horas diarias, respetándose los períodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Empresa, que lo establecerá con la información a los Representantes del Personal. En el caso de discrepancias entre las partes, se acudirá a lo previsto en la normativa legal de aplicación. No obstante, se podrá acudir a la mediación de la Autoridad Laboral siempre que haya acuerdo entre las partes en este sentido.

Encada establecimiento existirá un cuadro horario semanal, permanentemente expuesto en sitio visible, para los/las trabajadores/as y en el cual se expondrán:

- Horario de trabajo diario.
- Horario de entrada y salida.
- Horario de los turnos.
- Jornada semanal de trabajo.
- Descansos semanales y entre jornadas.

Tales cuadros horarios tienen que estar de conformidad con la jornada máxima establecida en el presente artículo.

No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de dos turnos diarios. Se tendrá especial cuidado al señalarse los turnos, no establecer el primer turno de mañana del personal que haya trabajado el turno de noche, salvo en los cambios de turnos.

Todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio disfrutará, necesariamente, del descanso diario de doce horas entre jornada y jornada, sin que por ningún concepto pueda ser reducido, compensado o trasladado en la terminación del turno semanal de noche y comienzo del turno de mañana.

En los supuestos de jornada continuada, se establece un periodo de descanso mínimo de 15 minutos que se considerará tiempo efectivo de trabajo, siendo potestad de la empresa indicar diariamente el momento concreto de su disfrute y no siendo un derecho acumulable, por lo que, si no se disfruta un día, se extingue definitivamente dicho derecho sin poder disfrutarlo en ningún otro momento.

Si durante la vigencia del presente Convenio se modificase por disposición legal la duración de la jornada, se estará a lo que marque dicha disposición legal.

Artículo 15.- Horas complementarias pactadas y horas complementarias-voluntarias. –En los contratos a tiempo parcial, que se realicen entre la empresa y las personas trabajadoras, se podrán establecer horas pactadas y voluntarias con los siguientes criterios:

- a) Solamente se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c) El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.
- d) La persona trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de tres días, como mínimo. Para lo cual se considerará válido la inclusión, de las mismas, en el calendario fijado para la distribución semanal de la jornada irregular.
- e) El número de horas complementarias de aceptación voluntaria por la persona trabajadora, no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).
- f) La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los art. 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes acuerdan que, de común acuerdo empresa y persona trabajadora, se podrán consolidar el 50% de las horas complementarias promedio realizadas cada 3 años.

Artículo 16. Horas extraordinarias. –Durante la vigencia del presente Convenio y debido a la falta de puestos de trabajo y el paro existente, no se permitirá la realización de horas extraordinarias habituales.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, podrán realizarse debiendo informarse a los Representantes de los Trabajadores sobre

el número y las causas, de las mismas, respetando los límites legales establecidos en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal se considerarán y abonarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, calculándose ésta según la siguiente fórmula:

$$VHO = ((SB + CPT + CP) \times 6 + RD + (CVP/52))/(HET/52)$$

Aclaración de los signos:

VHO= Valor Hora Ordinaria.

SB= Salario Base.

CPT= Complemento Puesto Trabajo.

CP= Complemento Personal.

RD= Retribución dominical.

CVP= Complemento Vencimiento Periódico.

HET= Horas Efectivas de Trabajo.

Artículo 17. Descanso semanal. –Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, disfrutarán del descanso semanal legalmente establecido, de tal forma que cada dos semanas de trabajo hayan disfrutado tres días. Siempre que haya acuerdo entre Empresa y Trabajadores, estos días de descanso se disfrutaran una semana un día y la siguiente dos días.

El personal de centros de trabajo con más de 20 personas trabajadoras en la plantilla disfrutará de un descanso semanal de dos días.

Artículo 18. Fiestas trabajadas. –Las fiestas incluidas en el calendario laboral en las que el trabajador/ra presta servicios, podrán compensarse del modo siguiente:

- a) Abonándose con su recargo de 150% sobre el salario real, junto a la mensualidad.
- b) Adicionarse a las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados, y abonándose en tales días el plus de transporte.
- c) Disfrutarlo en bloque como descanso continuado en periodo distinto al de vacaciones en la fecha acordada entre empresa y la persona trabajadora. Durante estos días la persona trabajadora percibirá también el plus de transporte.

Las personas trabajadoras decidirán cuál de los sistemas es el que se les aplicará, preavisando de su elección al empresario, por escrito, antes del día 31 de diciembre del año anterior. En los contratos que se realicen dentro del año, la comunicación se realizará en el plazo de 15 días desde la firma del contrato.

En el caso de que no se realice tal opción en la fecha indicada, se entenderá que se fija de mutuo acuerdo.

En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten en forma continuada, la Empresa respetará el descanso semanal, acumulándolo al número de fiestas.

Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos. La misma regla actúa en el caso de que el período de vacaciones incluyera algún festivo no abonable y no recuperable.

Artículo 19. Vacaciones. –Se fija el periodo de vacaciones con una duración de 30 días para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, sin que por ningún concepto pueda ser compensado su disfrute.

Durante las vacaciones anuales la retribución será la pactada en la Empresa, debiendo percibir según lo fijado en su contrato y, no pudiendo ser inferior a las percepciones mínimas establecidas en este Convenio en los Anexos salariales, con inclusión de los conceptos de antigüedad y garantía personal, quien la tuviere.

En el caso de que la persona trabajadora no haya disfrutado de las fiestas abonables y no recuperables, tendrá derecho a que se aumenten las vacaciones que le correspondan en los días que teniendo derecho no descansó y no le hubieran sido abonados en su fecha.

La Empresa fijará de común acuerdo con los Representantes de los Trabajadores el periodo de disfrute teniendo en consideración los periodos de mayor afluencia de clientes.

La persona trabajadora conocerá la fecha en que le correspondan sus vacaciones, al menos con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. El inicio del periodo vacacional comenzará, para todos los/as trabajadores/as, una vez disfrutado el descanso semanal. Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, iniciándose el trabajo una vez disfrutado dicho descanso.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, de tal forma que, a 31 de diciembre de cada año, todas las personas trabajadoras hayan disfrutado las vacaciones que legalmente le correspondan. La empresa manifestará por escrito la situación de aquellos/as trabajadores/as que a esa fecha no hayan disfrutado las vacaciones anuales.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional a los días trabajados.

Mientras no varíen las disposiciones legales vigentes, el derecho al disfrute de vacaciones no se limitará por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal.

La Empresa podrá sustituir mediante contrato de interinidad al personal que se encuentren disfrutando el periodo de vacaciones.

Artículo 20. Licencias con sueldo. –La Empresa concederá a los/as trabajadores/as que lo soliciten licencias, sin pérdida de retribuciones, por los siguientes motivos:

- a) Por matrimonio: 18 días.
- b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, hijos, o nietos, hermanos, padres y hermanos políticos: tres días, o cuatro si el hecho se produce fuera de la Provincia. La licencia no podrá durar más que la Hospitalización, ni que el reposo domiciliario.
- c) En caso de tener que asistir a exámenes de Enseñanza General Básica, media o superior en Centros Oficiales y similares, se le concederá el tiempo necesario para realizarlo, con el límite máximo de tres días y siempre justificando su asistencia.

d) Traslado de domicilio habitual: 2 días.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En caso de enfermedad grave con hospitalización que exceda de los días antes citados, podrá trasladarse el permiso anual a las fechas indicadas.

Las anteriores licencias, en los casos que proceda, se entenderán aplicables a las parejas de hecho que se encuentren debidamente inscritas y legalizadas.

En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Excedencia. –

1º.- La Excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá por la legislación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al del cese en el cargo público.

2º.- La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, ni superior a cinco años.

La persona trabajadora podrá, a su vez, solicitar prórroga de la excedencia solicitada, dentro de los límites y plazos establecidos, siempre que lo comunique con la antelación de dos meses dentro del período solicitado.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

3º.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia según fije la ley, para atender al cuidado de cada hijo; a contar desde la fecha de nacimiento de éste. En estos casos de excedencia por maternidad/paternidad, se garantiza el reingreso en el puesto de trabajo.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4º.- Asimismo podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo. En estos casos de excedencia, se garantiza el reingreso en el puesto de trabajo.

5º.- La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría.

Artículo 22. Permisos y licencias por nacimiento y cuidado del lactante. - El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

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

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

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

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

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Las trabajadoras gestantes, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de realización de estos exámenes dentro de la jornada laboral.

La mujer embarazada que ocupase un puesto que entrañase peligro para su estado, podrá desempeñar otro puesto en condiciones adecuadas y con los mismos

derechos. El posible perjuicio deberá ser acreditado mediante certificación médica extendida al efecto. Si fuese imposible conceder otro puesto de trabajo, se facilitarán a la embarazada todo tipo de comodidades para el desarrollo del mismo.

Si dicho cambio de puesto o función no resultase técnica ni objetivamente posible, se suspenderá el contrato de trabajo en los términos previstos en el Art. 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Desde la reincorporación de la trabajadora que ha sido madre a su centro de trabajo hasta el día en el que el bebé cumple nueve meses de edad, madre o padre pueden hacer uso del permiso de lactancia, optando a su elección por una de las siguientes posibilidades:

a). Ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo.

b). Incorporarse a su puesto media hora después del inicio de su jornada de trabajo, o ausentarse media hora antes de la finalización de la misma.

c). Acumular el permiso de lactancia en jornadas de trabajo completas. En el caso de beneficiarse de esta opción, el cálculo se realizará de la siguiente forma:

1.- Se cuentan las jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto desde la reincorporación tras el parto hasta los nueve meses de edad del bebé.

2.- El número de jornadas que resulta es equivalente al número de horas de lactancia que la persona trabajadora va a acumular.

3.- El cociente que resulta de dividir las horas de lactancia totales acumuladas por la duración de la jornada diaria de la persona trabajadora, establecida según su contrato, proporciona el número de días completos que la persona trabajadora retrasará su reincorporación a cuenta del permiso de lactancia.

CAPÍTULO CUARTO

Enfermedad, accidente y acción asistencial

Artículo 23. Baja por enfermedad o accidente de la persona trabajadora.

-En los supuestos de baja, sea por enfermedad o Accidente, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social con un 25% de la base de cotización última, desde el primer día.

Artículo 24. Auxilio por viudedad. - Toda persona trabajadora que lleve cinco años de servicio en la Empresa, que cause Baja por fallecimiento en la misma, le será concedida a la viuda/o, hijos/as menores o mayores disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, el importe de una mensualidad de salario y de dos mensualidades en el caso de que lleve la persona trabajadora diez años en la Empresa.

Artículo 25. Seguro colectivo. - La Empresa concertará un seguro para su personal, asumiendo el coste total de las primas que cubran las contingencias y capitales que serán los siguientes:

Desde el 01/01/2023 hasta el 31/12/2024, los capitales asegurados serán los siguientes:

- 8.569,44 euros de capital, para el caso de muerte por causas naturales.
- 8.569,44 euros de capital, para el caso de invalidez permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, cualquiera que fuera la causa.
- 17.138,87 euros de capital, para el caso de muerte por accidente.
- 25.708,30 euros de capital, para el caso de muerte por accidente de circulación.

No quedarán asegurados los casos de muerte por suicidio, por la práctica de deportes de alto riesgo o por la ingesta de drogas que no hayan sido administradas por prescripción médica.

En los supuestos de no inclusión por la Compañía Aseguradora de alguna de las personas trabajadoras, de todos o algunos de los riesgos asegurados, se comunicarán a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución.

La empresa sólo estará obligada al pago del Seguro en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa de la persona trabajadora en la póliza.

Artículo 26. Premio de natalidad. - Con cargo a la Empresa, e independientemente de lo establecido por la Mutualidad Laboral y el INSS, se crea un premio de 131,56 euros por nacimiento de cada hijo, cuando se lleve más de un año al servicio de la Empresa.

Artículo 27. Jubilación. - En materia de jubilación se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento. La modalidad de jubilación especial a los 64 años desaparece a partir del 1 de enero 2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Artículo 28. Ayuda por estudios. - Se abonará por este concepto la cantidad de 9,98 euros mensuales a toda persona trabajadora que acredite con la documentación correspondiente, la realización de estudios oficiales.

CAPÍTULO QUINTO

Salud laboral

Artículo 29. Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral. Los/as representantes del personal, junto con la empresa, velarán por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de las personas trabajadoras que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, tanto la Empresa como el responsable de salud laboral cuidarán especialmente los vestuarios, aseos, duchas y taquillas, siendo los alojamientos del personal, confortables y ventilados.

Por ser preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica, la Empresa estará obligada a facilitar los medios necesarios para que éstos, anualmente, puedan hacerse una revisión médica completa.

CAPÍTULO SEXTO

Representación sindical

Artículo 30. Condiciones sindicales. –

1º.- Las personas trabajadoras, previa comunicación escrita a la Dirección de la Empresa, quién deberá autorizar o denegar por escrito, razonando en caso de negativa, podrán reunirse y celebrar asamblea en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales o sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

2º.- Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

- a) Condicionar el empleo de una persona trabajadora a la afiliación o no afiliación a un sindicato determinado.
- b) La constitución o apoyo por parte del Empresario de un sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.
- c) Despedir a un/a trabajador/a, discriminarlo, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

3º.- Durante la vigencia de este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, Acuerdo Marco Interconfederal-81, Acuerdo Nacional de Empleo-82 y Acuerdo Interconfederal-83.

4º.- Los/as Delegados/as de Personal dispondrán durante la vigencia de este Convenio de 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones, con la justificación debida, pudiendo ser acumuladas dichas horas trimestralmente.

En las Empresas donde existe más de un/a representante elegido, éstos podrán transferir total o parcialmente su cómputo de horas a uno o varios representantes.

5º.- A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados a los sindicatos legalmente establecidos, la empresa descontará de la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá al empresario un escrito en el expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o ahorro y entidad a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antes dichas detracciones de forma indefinida, salvo indicación en contrario.

La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa, si la hubiere.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Contratación

Artículo 31. Período de prueba. -Los ingresos de las personas trabajadoras se considerarán hechos a título de prueba, siempre que así conste por escrito. Este periodo no podrá exceder, en ningún caso, de la siguiente escala:

- Personal técnico y administrativo: dos meses.
- Resto del personal: cuarenta y cinco días.

Durante el periodo de prueba la persona trabajadora y la Empresa podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y derecho a indemnización.

Artículo 32. Trabajo de menores. -La edad mínima autorizada para el trabajo en la empresa será de 16 años. Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán, en ningún caso, efectuar horas extraordinarias, realizar trabajos nocturnos, ni ocupar puestos de Departamentos que sean declarados insalubres, nocivos o peligrosos por la Autoridad Laboral.

Cualquier persona trabajadora menor de 18 años que realice trabajo de categoría superior, percibirá el salario del puesto desempeñado.

La jornada de trabajo se distribuirá en 5 días a la semana; la jornada de trabajo será continuada, con interrupción de 30 minutos para la comida.

La persona trabajadora que cumpliera 18 años y no tuviera contrato para la formación, pasará a percibir el salario mínimo Convenio.

La persona trabajadora menor de 18 años sin contrato para la formación percibirá las retribuciones establecidas en las Tablas de Salarios para los mismos.

Artículo 33. Contratación de personal con discapacidad. - Si la empresa tuviera una plantilla superior a 50 trabajadores/as fijas, estará obligada a emplear un número de trabajadores/as con discapacidad no inferior al 2% de la plantilla. El reconocimiento del grado de discapacidad se realizará siempre por los equipos profesionales del Órgano Competente, según establece el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 34. Modalidades contractuales. -

a) Contrato para la formación:

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, y que el mismo será siempre retribuido de la forma que más adelante se dispone. El contrato de formación se regirá con las siguientes normas:

1.º Con carácter general, se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 del ET y RD Ley 16/2013 de 20 de diciembre y Art.30 del VI ALEH de 10 de marzo de 2023.

2.º La retribución del trabajador contratado para la formación se regula de la siguiente forma:

Contrato de formación.

1er año: 791,13 euros.

2º año: 851,98 euros.

3º año: 906,79 euros.

b) Contrato en prácticas:

Se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 del ET y RD Ley 16/2013 de 20 de diciembre y Art.30 del VI ALEH de 10 de marzo de 2023.

La retribución de la persona trabajadora en prácticas será el 70% del salario Convenio durante el primer año de vigencia del contrato, y del 80% para el segundo año, si bien nunca será inferior al salario que perciban las personas trabajadoras contratados para la formación acogidos a este Convenio.

c) Contrato a tiempo parcial:

En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora, Art. 12º del Estatuto de los trabajadores, texto refundido por RD Ley 2/2015 de 23 de octubre.

Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, por la empresa, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los/as trabajadores/as a tiempo pleno de igual función y categoría en cómputo anual.

En el supuesto de que la empresa realice contratos inferiores o igual a 4 horas diarias, estas horas se realizarán en jornada continuada.

d) Contrato fijo discontinuo:

Tendrán la condición de Fijos Discontinuos los trabajadores contratados para realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa que se realicen de manera fija y periódica (fechas ciertas de inicio y finalización de la campaña, art. 12 ET y las que no se realicen en fechas ciertas art. 15 ET).

Todos los/as trabajadores/as fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador una vez cumplida la garantía de ocupación de los otros trabajadores de la misma especialidad.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación, no se produjera ésta.
- Cuando la persona trabajadora se viera preterido por la contratación de otro de menor antigüedad en la misma especialidad.

En el supuesto de no haber sido llamado, la persona trabajadora podrá dirigirse a la jurisdicción competente a fin de ejercitar de demanda de despido.

El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de las personas trabajadoras fijos discontinuos se llevará a cabo por escrito, de acuerdo con el RD 625/85, de 2 de abril, en su artículo 6.5, remitiendo relación de los llamados a la Oficina de Empleo.

Las personas trabajadoras que sean contratados después de haber prestado servicio bajo la modalidad de contrato eventual, durante dos años consecutivos, o dos alternos en un periodo de cinco años, para realizar durante dichos contratos las mismas funciones que venían realizando como eventuales, por un plazo de, al menos, seis meses al año, en establecimientos o centros de trabajo de actividades permanente y de, al menos, tres meses en establecimientos o centros de trabajo de temporada, adquirirán la condición de fijos discontinuos.

Atendiendo a las especiales características del sector y por la potestad que confiere a las partes firmantes de este acuerdo, la redacción dada al art. 12 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, las personas trabajadoras Fijos Discontinuos cuyos contratos se realizaron entre el 28 de noviembre de 1998 y el 3 de marzo del 2001 y que por la regulación que le es de aplicación tienen establecido el límite de 77% de la jornada anual como prestación de trabajo, podrán superar dicho límite hasta situarlo en las mismas condiciones que las establecidas para los fijos discontinuos en la nueva regulación dada a los artículos 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores por el RD Ley 5/2001, es decir que podrán tener una duración de un número de días al año inferior al establecido como jornada anual en el artículo 21 del presente Convenio. Se entiende perfectamente por las partes firmantes que la modificación introducida se refiere exclusivamente a la jornada.

e) Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata, y a las continuas fluctuaciones del mercado turístico, la contratación eventual que se realice mediante el contrato por circunstancias de la producción del artículo 15,1-b) del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, podrá tener una duración máxima de tres meses, dentro de un periodo de doce meses. Cuando se celebre esta modalidad contractual, con un mismo trabajador, en más de una ocasión dentro de ese periodo de doce meses, la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar ese periodo de tres meses.

A efectos previstos en el párrafo anterior el periodo de doce meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que justifiquen la contratación.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total pueda exceder de dicha duración máxima. Se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo, cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el/la trabajador/a continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, sino hubiera denuncia y se continuara la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, fijo ordinario o fijo discontinuo, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prórrogas de las personas trabajadoras fijos discontinuos.

Artículo 35. Contrato de relevo. -Modalidad contractual regulada en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma de Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad en su apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Aquellas personas trabajadoras que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, si el derecho es ejercido por la persona trabajadora, las empresas deberán cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo, en las condiciones que la persona trabajadora que se jubile elija.

Artículo 36. Contratación. - La empresa cubrirá preferentemente los puestos de trabajo de sus plantillas con personal fijo.

A la firma de los contratos de trabajo estará presente el representante legal de las personas trabajadoras, quien podrá obtener la copia del contrato si así lo solicitara y sin perjuicio de la copia que le corresponde a la propia persona trabajadora.

La Empresa está obligada a preavisar por escrito, de acuerdo con las disposiciones legales, a la terminación de cualquier contrato de duración determinada. El incumplimiento de ese preaviso por parte de la Empresa dará derecho al trabajador a reclamar como pago tantos días como no ha sido preavisado por la Empresa, a razón de un día de salario por día no preavisado, que se abonará con la liquidación que le corresponda.

Se establece, para casos de extinción de contratos temporales, las indemnizaciones siguientes:

- Un día de salario por mes de trabajo para los contratos temporales que sean superior a un año.

- Dos días de salario por mes de servicio para los contratos de hasta un año. Se excluyen de este sistema indemnizatorio los contratos fijos, fijos discontinuos y los contratos estipulados de hasta un mes.

La empresa remitirá, para su control, a la Comisión Paritaria, copia de los contratos de formación, en prácticas y a tiempo parcial.

En estos contratos de formación, junto con la copia de dicho contrato, debe indicarse qué tipo de formación es la que se va a dar al trabajador/a. Esta Comisión, a la vista de ello, estudiará la problemática de dicha contratación.

Control de contratos:

La Empresa no podrá celebrar contrataciones temporales que superen el 35%, debiendo mantener un mínimo del 65% del personal con contrato fijo.

No se incluirán en estos porcentajes aquí establecidos la contratación realizada por interinidad, siempre que se realice con las prescripciones legales, tales como especificación del trabajo sustituido, del sustituto, etc....

Fomento de la contratación indefinida:

Con el objetivo de facilitar la colocación estable de personas desempleadas y empleadas utilizarán el Contrato de Trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en la Ley 43/2006 de 26 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo.

Asimismo, la Empresa podrán acogerse a los incentivos establecidos en el Decreto de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía capítulo 33.º, Orden 21 de julio de 2005 (BOJA 146 de 28 de julio, que desarrolla lo establecido en el capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de junio (BOJA 122 de 24 de junio). Aunque el contrato mencionado ha sido derogado por RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, resultaría aplicable a aquellos que sigan en vigor.

Artículo 37. Extinción de la relación laboral. - A partir de la firma de este texto, se establece una indemnización para cuando la persona trabajadora extinga su contrato de trabajo con una edad comprendida entre 60 y antes de cumplir de su jubilación legalmente establecida. Dicha indemnización consistirá en 30 días de salario, si lleva ocho años de servicios en la misma, más otros 30 días de salario por cada cinco años de servicio. Igual indemnización se dará en caso de que la persona trabajadora extinga su contrato por ser declarado en Invalidez Permanente Total o Absoluta, con una edad comprendida entre 60 años y la edad legalmente establecida de su jubilación.

Esta indemnización no se abonará en los supuestos de baja voluntaria ni de despido sea cual sea el motivo de éste (disciplinario, objetivo, expediente de regulación de empleo etc.) y la calificación del mismo (procedente, improcedente, nulo, etc.).

Artículo 38. Niveles y categorías. - Son los que se especifican en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 39. Finiquito. - La Empresa estará obligada a facilitar con antelación de, al menos, tres días hábiles a su firma, copia del recibo de finiquito para el asesoramiento que estime oportuno solicitar antes de proceder a su firma. Remitiéndose copia del finiquito al representante legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, podrá exigirse la presencia del Delegado/a de Personal antes de proceder a la firma del citado recibo.

Artículo 40. Cese voluntario. Plazo de preaviso. - El periodo de preaviso en los ceses voluntarios por los trabajadores se acuerda de la siguiente forma:

- Treinta días para Encargados/as de Área, Encargado/a de Turno, Segundo/a Asistente, Primer/a Asistente y Gerente de Restaurante.
- Siete días para el resto del personal que no se especifique anteriormente.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar en la liquidación del mismo importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos, así como los días trabajados hasta la finalización del preaviso señalado.

Si la persona trabajadora no percibiese su liquidación en su momento, tendrá derecho a que se le abone un diez por ciento de intereses en concepto de demora.

Artículo 41. - Normas complementarias. - En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general que regula las relaciones laborales que resulten de aplicación, salvo aquellas cuestiones que el presente acuerdo expresamente se remita.

Artículo 42.- Comisión Paritaria. - Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por cuatro vocales, dos en representación de Estrecho Restaurantes, S.L.U., y dos en representación de los restaurantes firmantes del presente Convenio, que será efectiva en el plazo de un mes de la firma del Convenio. El domicilio de la misma se consigna en el domicilio del restaurante, Polígono Comercial Palmones, Los Barrios (Cádiz); a efectos de notificaciones de todas las partes de este Convenio.

Funciones. - A la comisión paritaria se le atribuyen las funciones siguientes:

- Entender con carácter general cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.
- Interpretar el articulado del Convenio, conforme al espíritu pactado.
- Los acuerdos que adopte la Comisión tendrán carácter vinculante y en caso de desacuerdo, será competente la jurisdicción laboral.

Procedimiento. - La Comisión Paritaria deberá emitir informe en el plazo máximo de quince días hábiles, excepto cuando no haya acuerdo en la no aplicación del Convenio, cuyo plazo pueda demorarse durante otros quince días hábiles, pudiéndose actuar de oficio o a petición del interesado.

En el ámbito de las funciones establecidas en la letra a) del presente artículo, La comisión podrá actuar de oficio o a instancias de cualquiera de las partes en ella representadas.

En el ámbito de las funciones establecidas en la letra b) del presente artículo, la petición de la interpretación o asunto a conocer por la Comisión habrá que dirigirse a la misma con 48 horas de antelación a la fecha en que deba ser debatida al objeto de que las partes puedan tener cabal conocimiento para su posterior debate, estudio y resolución.

Cuando la petición proceda de Organismo Público, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos,

se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de todos sus miembros presentes, no cabiendo la delegación de voto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. - Independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2.023, siendo solo necesario su registro en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON), u organismo que corresponda.

Disposición adicional segunda. Cláusula de Inaplicación. - En materia de inaplicación de las condiciones del convenio se estará a lo establecido en el Art.82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de inaplicación la iniciará la empresa, quien la comunicará a la representación legal o sindical de los trabajadores, o en su ausencia a la comisión de los trabajadores designados según lo previsto en el Art.41.4 del ET. Dicha solicitud se realizará por escrito, adjuntado toda la documentación necesaria para justificar las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que motivan el descuelgue, en los términos establecidos en el citado artículo 82.3. Igualmente, la empresa deberá comunicar a la Comisión Paritaria su intención de acogerse a esta cláusula.

Con dicha solicitud se iniciará un periodo de consultas en los términos del citado artículo 41.4 del ET, con una duración máxima de 15 días.

Una vez finalice el periodo de consultas, en caso de que termine con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.

Finalizado el periodo de inaplicación, la empresa se obliga a la restitución de todas las condiciones contenidas en el presente convenio.

Dicho acuerdo deberá ser registrado telemáticamente en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

En caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días desde que la discrepancia le fuera planteada para reunirse y pronunciarse de la procedencia o no del descuelgue.

Para el caso de que la cuestión no hubiera sido sometida a la Comisión Paritaria, o habiéndolo sido, esta no hubiera resuelto la discrepancia, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA. La resolución que adopte dicho organismo tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimientos y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional tercera. - Las partes firmantes del presente convenio colectivo entienden que la indemnización establecida en el artículo 37, no tiene carácter de plan de pensiones, y por lo tanto no es necesario su aseguramiento.

Disposición adicional cuarta. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. -

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

1.- El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, de convenios colectivos, en su redacción emanada de la Disposición Adicional 17, punto 17, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio Colectivo.

2.- El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo.
- Contratación.
- Clasificación profesional.
- Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- Política de formación.
- Promoción profesional y económica.
- Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- Suspensión y extinción del contrato.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa y la representación de los trabajadores, garantizarán que, durante la vigencia del convenio, se respetarán las condiciones de igualdad y no discriminación por cuestión de género, de conformidad con la legislación vigente, la jurisprudencia y las directivas comunitarias.

En este sentido, las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación con independencia del tipo de contrato o de jornada.
- Desarrollar, o en su caso mejorar, lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico, en especial las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, favoreciendo así los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (especialmente los relativos a maternidad, paternidad y cuidado de personas dependientes), fomentando en lo posible la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación sexista derivada de su ejercicio.
- Desarrollar, o en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, LOMMPIVG, publicada en BOE, el 29 de Diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, regulados en dicha ley.

La Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a reunirse periódicamente, constituyendo para ello una mesa de igualdad, para analizar la situación en la empresa, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos. Las medidas que podrán ser acción positiva y tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para la consecución de los objetivos y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa adoptará las siguientes medidas de conformidad con la Ley orgánica 3/ 2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- Asimismo, las partes firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

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

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para evitar discriminaciones por género. La empresa y los trabajadores asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

3.- La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores. El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Disposición adicional quinta. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo en el trabajo, y violencia de género. —

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

1.- Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

c) Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

2.- La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:

a) La empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

3.- El acoso sexual o psicológico o por razón de sexo entre compañeros, tendrá la consideración de falta muy grave y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

4.- Violencia de Género.

La empresa y trabajadores afectados por este Convenio manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad

(Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género).

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

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa. En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

Disposición adicional sexta. Sistema de Resolución de Conflicto Laborales. —

Las personas trabajadoras y la Empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la comisión paritaria se someterán a los procedimientos del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, en los conflictos laborales individuales no exceptuados del intento de conciliación-mediación previo a su planteamiento en sede judicial previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), las personas y entidades comprendidas dentro del ámbito personal de afectación del presente convenio deberán solicitar el intento de conciliación/mediación en el Sercla en aquellos asuntos incluidos dentro de su ámbito competencial, recomendándose igualmente a ambas partes que se solicite igualmente dicha actuación, aun cuando la materia objeto del conflicto se halle exceptuada del citado intento de conciliación-mediación.

ANEXO I

CLASIFICACION PROFESIONAL

Grupos profesionales

Los Grupos Profesionales establecidos será el siguiente:

a) Grupo profesional uno - Personal de Equipo:

Este grupo estará compuesto por todos los empleados/as que realizan funciones de apoyo al negocio, en todas las diferentes áreas del restaurante, y sujetos a las órdenes directas de personal del grupo dos, esto es del grupo profesional de gerencia.

Dentro de este grupo encontramos las siguientes especialidades profesionales:

1. Personal de equipo.
2. Responsable de Experiencia del cliente (REC)
3. Personal de mantenimiento y servicios técnicos.
4. Secretaria/o del restaurante.

1. Personal de Equipo.

Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa y de la conveniencia de realizar en equipo todas las labores necesarias para el normal desarrollo de aquella, sus funciones serán, entre otras, las que a continuación se describen, en los puestos de trabajo que en cada momento indiquen el personal de gerencia, los cuales procuraran una equilibrada rotación en dichos puestos con el objeto de proveer a la mejor formación personal y al dominio pleno de todas y cada una de las áreas, requisito indispensable para su promoción profesional dentro de la empresa.

Las funciones asignadas a este personal serán, entre otras, las establecidas a continuación:

- Atender a los clientes en los diferentes puntos de venta (cajas registradoras, tablets, kioscos, entrega a vehículos, o mesas) según requiera el cliente, y poner sus pedidos.
- Poner y sacar patatas en las freidoras automáticas, carnes en las planchas automáticas, panes en las tostadoras automáticas, preparar para entregar, una vez realizadas las operaciones previas de añadir los condimentos ya elaborados, hamburguesas de pollo, pescado, pasteles de manzana, trozos de pollo, y aquellos productos que la empresa vaya ofreciendo en cada momento.
- Envasado diario de ensaladas de varias clases para la venta posterior al cliente.
- Conectar la máquina de filtrado automático de aceites.
- Limpieza de cocina, tanto a nivel de suelos y techos como mantenimiento de maquinaria, como son: planchas, freidoras, tostadoras, vaporizadoras, conductos externos de aire acondicionado, y de extractores de humos, limpieza de mesas de mantenimiento de productos calientes.
- Limpieza del salón, mesas, sillas, mármol, aseos y servicios, suelos, cristales, jardines, terrazas, fachadas exteriores, techos, entrada del restaurante, aparcamientos, acera exterior y resto del edificio, mobiliario, equipo, y rótulos.
- Limpieza de rótulos exteriores.
- Limpieza de servicios, aseos, comedor de empleados, así como de todo tipo de utensilios relacionados con el trabajo.
- Lavado de trapos y prendas diversas que se utilizan, así como lavado de todo tipo de utensilios relacionados con el trabajo.
- Almacenar y hacer rotar los productos secos, refrigerados y congelados.
- Compactar y retirar basura.
- Manipular los suministros del camión.
- En su caso, tareas de reparto de los pedidos realizados por los clientes del centro comercial donde se ubica su centro de trabajo.
- Cumplir con la hospitalidad que marcan los estándares de la compañía, mostrando las siguientes actitudes: sonreír, saludar y despedir a los clientes, ayudarles y atenderles, así como cualquier otra actitud que muestre la hospitalidad en el restaurante. Además, deberá realizar las siguientes tareas: venta sugestiva, ambientación del salón, limpieza y ordenación de instalaciones, distribución de alimentos, acercar bandejas y cartas de postres a las mesas, revisar la zona de juegos y exteriores, y cualquier otra tarea que se le indique con el fin de cumplir con los estándares de hospitalidad.
- Elaboración de cafés y productos que forman parte de la gama McCafé. Limpieza y mantenimiento del área de McCafé, utensilios y maquinaria.

Y cualquier otra función básica que se le encomiende por el equipo de la Gerencia del Restaurante.

El Personal de Equipo que realice funciones de Entrenamiento del personal de nuevo ingreso, ayudará a la Gerencia del Restaurante en la formación de aquéllos, corrigiendo los procedimientos de los mismos, una vez formados.

Igualmente, llevará a cabo revisiones periódicas del trabajo de dicho personal, mediante listas de observaciones o cualquier otro medio adecuado a tal fin.

2.- Responsable de Experiencia del Cliente (REC):

Además de las funciones del personal de equipo se ocupará de las labores que le sean encomendadas por el Gerente o el equipo de gerencia:

- Fundamentalmente, y sin perjuicio de otras responsabilidades sus funciones consistirán en las promociones de venta, publicidad, relaciones con la comunidad y con otros establecimientos de la zona en donde se encuentre situado el restaurante, siendo directamente responsable ante el Gerente del restaurante. Organizará tours para clientes y colegios, y otros eventos de promociones (Orange Bowl, recogida de juguetes, etc.)
- Se encargará de atender todo lo referente a la celebración de cumpleaños infantiles, preparando y atendiendo los mismos, y vigilando el buen estado de la decoración y mobiliario del salón y zona de juego infantil, así como el aspecto externo del restaurante.
- Trabaja, conjuntamente, con el Gerente del restaurante, en la elaboración del material necesario para la comunicación al público de nuevas promociones de ventas, y así como de la organización de degustaciones en el restaurante.
- Trabaja con el Gerente del restaurante para la implementación y seguimiento de las acciones enfocadas en la Cultura de Servicio.
- Será responsable de la custodia de los artículos de promoción tales como premios y artículos infantiles, que controlará mediante inventarios.
- Será responsable de la organización de las tareas de limpieza y orden del área del cliente, la realización y supervisión del servicio de postres y solución de incidencias y productos faltantes.
- Velará en todo momento por la buena imagen del restaurante de cara a clientes y terceros, procurando siempre el mayor confort y bienestar del cliente.
- Se encargará de gestionar las colas de clientes, como así también de asistirles, en los diferentes puntos de ventas.
- Como Responsable de la Hospitalidad / Experiencia del Cliente, sus responsabilidades son: asegurarse que la apariencia de las bandejas y la calidad de los productos es la adecuada.

En la entrega al cliente del pedido:

- Repaso del pedido: para asegurar que el pedido está completo y exacto.
- Entrega de condimentos (servilletas, ketchup, etc.)
- Necesidades especiales (sillas para bebés, cubiertos, etc.)
- Asegurar en el salón:
- Disponibilidad de mesas; ayudando a los clientes a encontrar sitio en momentos de alta venta.
- Aspecto del salón (limpieza, mesas limpias, loza recogida, suelo seco, etc.)
- Confort (hilo musical, temperatura AACC, etc.)
- Conexión con el cliente:
- Atención personalizada (de forma individual con el cliente, en la zona de pedidos y mesas)
- Feedback (recogiendo las impresiones, posibles mejoras, etc., y reportando al Encargado responsable del turno)
- Carta a mesa: tomando el pedido directamente en la mesa, ofrecer al cliente productos como por ejemplo su segunda bebida, complementos, postres, café, etc., sin que el cliente tenga que levantarse de su mesa
- Asegurar la correcta implantación del programa de satisfacción de cliente que la empresa tenga en cada momento. Por ejemplo, el Programa VOICE (cuestionario de evaluación de su visita, recopilación de comentarios y análisis de los resultados para poner en marcha acciones de mejora)
- Despedida a los clientes tras finalizar su experiencia.

2. Personal de Mantenimiento y Servicios Técnicos:

Además de las funciones del personal de equipo, tiene a su cargo entre otras funciones: la conversación, reparación, reglaje, montaje, desmontaje de máquinas, limpieza interior y exterior del edificio, maquinaria y elementos de producción, vigilancia y reposición de piezas defectuosas, incluyendo utillaje e iluminación, decoración y pintura, así como el cuidado y limpieza en general de las diversas dependencias y todos sus elementos en forma tal, que garantice su óptimo servicio y rendimiento para los distintos turnos de trabajo que han de utilizarlos. Deberá organizar el calendario de mantenimiento planificado, responsabilizándose de todos los trabajos relativos a la función de mantenimiento del Restaurante.

3. Secretaria/o de Restaurante:

Se trata de personal auxiliar administrativo, por lo que tendrá las funciones propias del mismo, como son: Realizar la correcta gestión de la documentación relacionada con los empleados: altas, bajas, contratos, variaciones, partes de I.T, accidentes, seguimiento de los permisos de trabajo, etc. Comunicar a su debido tiempo a los distintos Departamentos implicados y Gestorías, cualquier variación o modificación que afecte a la nómina o al contrato del trabajador. Realizar el envío de los datos de nóminas (control de horas del personal del restaurante) en tiempo y forma cada mes, asegurando la validez y rigurosidad de la información. Mantener actualizado y organizar la documentación y archivos del restaurante y de los empleados. Se asegura que la documentación del trabajador esté siempre bajo llave, para garantizar la protección de datos personales del trabajador/a. Recibir y hacer el seguimiento de facturas, albaranes, información contable general del restaurante. Introducir en las aplicaciones los albaranes y/o facturas, dando seguimiento a las posibles diferencias entre la mercancía solicitada y la recibida. Gestionar los tickets comida de los clientes, asegurándose de las cantidades y de la recepción de los mismos. Dar respuesta inmediata a las dudas de los empleados. En definitiva, prestará el soporte administrativo que precise el Gerente del restaurante.

Además, podrá realizar todas las funciones descritas para el personal de equipo.

b) Grupo profesional dos - Personal de Gerencia:

Este grupo estará formado por todos los empleados/as que realizan funciones gerenciales en el restaurante, que además de todas las responsabilidades de las categorías anteriores tendrán, entre otras, el control de un área o del turno, de los equipos profesionales del grupo uno, de la atención al cliente y, de las distintas responsabilidades que en cada especialidad profesional se describen.

Dentro de este grupo podremos encontrar las siguientes especialidades profesionales:

1.- Coordinador de la Experiencia del Cliente (CEC):

- 2.- Encargado/a de Área
- 3.- Encargado/a de Turno
- 4.- Segundo/a Asistente
- 5.- Primer/a Asistente
- 6.- Gerente del restaurante

1.- Coordinador de la Experiencia del Cliente (CEC):

- Es el responsable del aumento de las ventas por medio de las actividades específicas, orientadas a tal efecto. De proporcionar un servicio personalizado al cliente y de una activa participación en actividades de la Comunidad.
- Participa en las reuniones de LSM del mercado, y es responsable de la planificación, presupuesto, implementación y evaluación de todas las acciones de marketing local.
- Es responsable de LSM de más de un restaurante y colabora directamente con el responsable del mercado asignado.
- Realiza la recopilación de los formularios de Campañas Nacionales, Promociones y remite un informe de los mismos.
- Aprovecha las visitas a los restaurantes para visar el estado y ubicación del material promocional, proponiendo ideas de mejora si fuera necesario.
- Toma en consideración las necesidades y prioridades de cada restaurante (adapta su horario a las necesidades de los restaurantes, incluso los fines de semana) a la hora de realizar su Planning mensual, que remite puntualmente a los Restaurantes y al responsable antes de cada primero de mes, de manera que adapta su agenda de trabajo semanal en forma paralela a la de los Restaurantes.
- Consolida y entrega cada semestre al responsable del mercado asignado el Plan de LSM y Dossier de LSM en los plazos establecidos.
- Supervisa la recepción y el perfecto estado del material a utilizar en los lanzamientos de las Campañas promocionales, así como su correcta ubicación, conforme a las recomendaciones del Departamento de Marketing a través del Libro Azul.
- Consolida la información de los pedidos de material de Cumpleaños, Happy Meal, manteles etc., de los restaurantes de su mercado, revisándolos y realizando el pedido para el total del mercado al proveedor.
- Presta asesoramiento a las/los REC y busca oportunidades de negocio con el objetivo de aumentar las ventas y GC's de su mercado. Dichas acciones son supervisadas por los responsables quienes deciden la posibilidad de llevarlas a cabo.
- Mantiene una comunicación fluida con la línea jerárquica en su mercado, colaborando activamente en la ejecución del Plan del LSM.
- Se involucra personalmente en los procesos de promoción de nuevas azafatas y en la formación de las/os REC de los restaurantes.
- Se integra en el equipo del restaurante en los momentos puntuales en los que sea necesario por volumen de ventas colaborar operativamente.
- Participa proactivamente en la promoción del restaurante en las aperturas de los nuevos restaurantes, así como en la reapertura después de una remodelación y otros eventos.
- Visita periódicamente los restaurantes, elaborando un breve resumen donde se detallen las incidencias, sugerencias, etc. que considere.
- Revisa la señalización contratada y busca nuevos soportes que potencien la visibilidad del restaurante y la marca.
- Como Líder del Cambio Cultural sus responsabilidades son:
- Ir vestidos para impresionar:
- Asegurar los estándares del código de vestimenta tanto de los empleados como de los REC
- Selección, ascensos y contratación de los Responsables de Experiencia del Cliente (REC)
- Los CEC serán los responsables de liderar el proceso de selección de los nuevos REC. (convocatoria, preselección, entrevistas y elección)
- Formación de los equipos REC
- Asegurarán la correcta formación de los equipos REC de los restaurantes, diseñando sesiones formativas grupales e individuales. Organizarán el timing de los cursos de formación del currículum para REC.
- Asegurar la implementación del Cambio Cultural en los restaurantes
- Asegurará la puesta en marcha de las acciones de mejora definidas para cada restaurante, a través de los equipos REC
- Diseñará nuevas iniciativas para la mejora de la experiencia de los clientes, que compartirá con su responsable con el objetivo de implantarlo en los restaurantes.
- Realización de visitas anunciadas y no anunciadas donde se comprobará el grado de implementación de las acciones de experiencia de cliente y los estándares de Hospitalidad
- Programa fidelidad de los clientes:
- Definirá acciones para la correcta implantación del programa de fidelidad de clientes que la empresa designe en cada momento (por ejemplo, VOICE). Será el responsable de analizar los resultados, las tendencias y oportunidades de mejora del mercado, así como proponer acciones de mejoras.

2.- Encargado/a de Área:

Es el responsable de controlar que el personal de equipo desarrolle correctamente sus tareas. Sus funciones son las del personal de equipo y, además:

- Atención al cliente.
- Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas de comunicación, seguimiento y trato con los empleados.
- Comprobar las recepciones de producto con los albaranes, controlar las condiciones en que llega el producto (temperatura, buen estado visual, etc.).
- Realizar y cumplir los programas de control interno y de auditoría de calidad y Seguridad Alimentaria.
- Velar por la prevención de riesgos laborales en aperturas, cierres, mantenimiento, descargas y en general durante todo el turno.
- Velar por la implantación de las acciones de cultura de servicio.
- Velar por el buen estado de la maquinaria y equipamientos.
- Comprobar la entrega de los depósitos bancarios y cambio de moneda a la empresa de recogida de efectivo.

- Cumplir y velar por el cumplimiento de los procedimientos operacionales durante el turno.
- Revisar la caducidad primaria y secundaria, así como la rotación del producto.
- Velar el correcto orden en el restaurante.
- Comunicar al encargado de turno, cualquier incidencia que tenga lugar en el restaurante.
- Control del área asignada en el ámbito de Personal, Producto y Maquinaria, comida de los empleados, lavado de manos y cambios de trapos, etc.
- Dar apoyo en el entrenamiento del personal en general.
- Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

3.- Encargado/a de Turno:

- Es el responsable de controlar el correcto desarrollo de las propias funciones del grupo profesional uno, de las tareas anteriores y, además:
- Hablar frecuentemente con los clientes, para así medir y mejorar la satisfacción que obtienen los mismos cada vez que vienen al restaurante.
 - Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas, de comunicación, de seguimiento, y en el trato de los empleados como si fuesen los mismos clientes.
 - Realizar los procesos y protocolos de apertura y cierre del restaurante.
 - Mantener los estándares críticos para los periodos de conservación, servicio rápido y calidad de los productos crudos y acabados, limpieza e higiene.
 - Controlar los costes de personal, los desperdicios, el dinero y los rendimientos durante el turno.
 - Conocer todas las reglas, leyes laborales y procedimientos de seguridad idóneos.
 - Durante el turno, realizar el seguimiento de los procedimientos que dan soporte a las promociones.
 - Encargarse de las quejas del cliente.
 - Supervisar las entregas del producto crudo.
 - Preparar al personal, maquinaria y producto para el turno.
 - Realizar seguimiento del entrenamiento del personal restaurante.
 - Usar las guías de trabajo para verificar el desarrollo de las tareas de los empleados y dar feedback al empleado y al equipo de gerencia.
 - Completar la documentación diaria asignada, incluyendo los inventarios, hojas de caja, recuento de los cajones de las registradoras y reunir los depósitos.
 - Poder desarrollar todas las tareas de los empleados, incluyendo la de mantenimiento y otras tareas que se le encomienden.
 - Durante el turno, realizar el seguimiento del mantenimiento del establecimiento.
 - Realizar diariamente las revisiones básicas de la maquinaria y hacer ajustes de tiempo y temperatura.
 - Hacer cumplir las normas de prevención de riesgos laborales durante el turno.
 - Cumplir, verificar, y hacer seguimiento del control interno y auditorías de calidad.
 - Aplicar la guía de colocación de empleados en sus puestos.
 - Llevar a cabo los protocolos de Seguridad (control de efectivo, conteo de cajones, conteo de caja fuerte en cada turno, retirada de efectivo – pull, etc)
 - Asegurar que los puntos de ventas estén atendidos.
 - Asegurar los niveles de producción.
 - Realizar tareas de gestión (realizar y publicar los horarios semanales de los empleados, los pedidos de productos a proveedores, control de caducidades, etc.), procurando la rotación de dichas tareas entre los diferentes Encargados del restaurante.

Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

4.- Segundo/a Asistente:

Es el responsable de las tareas anteriores y, además:

- Conseguir los estándares de calidad, servicio y limpieza en todos los turnos sin supervisión.
- Entrevistar y seleccionar trabajadores y ayudar a entrenar a los encargados.
- Archivar la documentación en todos los archivos de los empleados.
- Dar su opinión a las revisiones de desarrollo de las tareas de los empleados.
- Completar los inventarios semanales y los informes estadísticos (o variación).
- Registrar y preparar facturas para que sean aprobadas y se pueda realizar su pago.
- Mantener el control sobre la seguridad y los archivos de seguridad.
- Utilizar los procedimientos idóneos de seguridad y verificación durante el uso de depósitos y del contenido de la caja fuerte.
- Ejecutar y mantener el calendario de actividades para los empleados, incluyendo el tablón de noticias para los empleados.
- Ajustar las tablas nivel de producción, y mantener actualizadas las herramientas para el control de productos, producción, etc..
- Recoger información e iniciar la reclamación del seguro cuando sucedan incidentes durante el turno.
- Calcular el nivel de almacenaje del restaurante y ordenar los suministros de comida, papel y de operación.
- Ayudar a presupuestar y controlar los artículos asignados de la línea Perdidas & Ganancias.
- Hacer cumplir las normas de prevención de riesgos laborales durante el turno.
- Cumplir, verificar y hacer seguimiento en el programa de control interno y auditoría de calidad.
- Aplicar la guía de colocación de los empleados en sus puestos.

Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

5.- Primer/a Asistente:

Es el responsable de las tareas anteriores y, además:

- Obtener el feedback del cliente sobre el servicio y los motivos de su opinión.
- Iniciar acciones específicas para mejorar constantemente la satisfacción total del cliente.
- Evaluar los resultados de los objetivos a corto y medio plazo del restaurante.
- Realizar y poner a la vista el horario semanal de los empleados.
- Dirigir el entrenamiento de los empleados.
- Participar en el programa de recursos humanos del restaurante.
- Mantener los archivos del personal.
- Ejecutar el plan de retención del restaurante (ej.: calendario de actividades, sesiones de comunicación, etc.).

- Conducir las reuniones de los empleados.
- Ejecutar los programas de contratación de los empleados dentro del restaurante.
- Ayudar a dirigir las revisiones de rendimiento de los empleados uno a uno.
- Desarrollar e implantar las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales y de la cooperativa de franquiciados del sistema McDonald's.
- Completar y analizar los informes del restaurante y formular planes de acción correctivos.
- Dirigir programas para la conservación de energía y recursos.
- Dirigir toda la maquinaria del restaurante y el Programa de Mantenimiento Planificado.
- Conducir las reuniones de equipos de encargados en el caso de que el gerente del restaurante estuviese ausente.
- Organizar las actividades mensuales del restaurante para alcanzar los objetivos del restaurante.
- Asistir al gerente del restaurante con el horario mensual de gerencia.
- Velar por el cumplimiento de la normativa laboral, en especial en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Entrenar a los encargados.
- Preparar y conducir las revisiones de desempeño de las tareas de los encargados.
- Ayudar en el entrenamiento de los encargados y los segundos asistentes.
- Ayudar en las revisiones de desempeño de las tareas de los encargados.
- Dar su opinión en las revisiones de desempeño de las tareas del segundo asistente.
- Ejecutar actividades asignadas para aumentar las ventas.
- Proyectar la previsión de Pérdidas y Ganancias (P&G) inicial del mes; ayudar en el control de todos los artículos de la línea. Ser responsable de todos los artículos designados de la línea (P&G).
- Con la ayuda del gerente del restaurante, ajustar los P&G mensuales y determinar las oportunidades de mejora de resultados.
- Realizar los inventarios mensuales y los informes estadísticos de variación.

En aquellos supuestos, por necesidades del negocio, ya sea por presumible cambio de status en el restaurante, ya sea por un bajo volumen de ventas, esta especialidad puede ser la máxima responsable del restaurante.

Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

3.- Gerente del Restaurante:

Es el responsable de las tareas anteriores y, además:

- Asegurar el nivel de satisfacción del cliente.
- Mejorar la calidad, Servicio y Limpieza, ventas y resultados del restaurante.
- Mantener los artículos controlables de la línea P&G dentro del presupuesto, y ajustar P&G mensual.
- Cumplir las leyes laborales de aplicación, en especial en materia de Prevención de Riesgos Laborales, igualdad de oportunidades en el trabajo, acoso sexual, normas de personal del sistema McDonald's procedimiento de seguridad de todos los empleados.
- Supervisar el entrenamiento, evaluaciones de desempeño de las tareas, revisiones de salarios y motivaciones de todos los empleados del restaurante.
- Gestión del personal y planificar acciones de motivación
- Supervisar la aplicación de procedimientos y productos nuevos en el restaurante.
- Supervisar el inventario de activos fijos.
- Administrar los procedimientos de beneficios para empleados y las nóminas de pago.
- Planificar los horarios de los encargados.
- Conducir las reuniones de equipo, encuestas de opinión de los empleados y las sesiones de comunicación.
- Supervisar promociones del mercado y las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales.
- Asegurar la verificación de los depósitos.
- Definir el área de comercio, los competidores importantes y los generadores de tráfico, el uso de información para aumentar al máximo de ventas.
- Asegurar que se siguen todos los procedimientos en todas las reclamaciones de seguros y que se realicen a tiempo.
- Crear los objetivos a largo plazo del restaurante y los planes de acción para Calidad, Servicio y Limpieza, Ventas, Ganancias y Desarrollo de Personal.
- Asegurar las acciones para la implementación de la Cultura de empresa (Cultura de Servicio, buenas prácticas de personal y seguridad, etc.) así como los protocolos que la empresa designe en cada momento.

Cualquier otra función que le encarguen sus superiores

ANEXO II

Tablas salariales

Todas las especialidades profesionales detalladas en el ANEXO I del presente Convenio toman como referencia, única y exclusivamente a afectos retributivos, a los grupos profesionales detallados en la tabla salarial del Anexo II del vigente Convenio Provincial de Hostelería para la provincia de Cádiz en su categoría de establecimiento C. Por tanto, al ser la asimilación sólo a afectos salariales, a la regulación de las especialidades profesionales del ANEXO I le será de aplicación lo acordado en el presente Convenio. La mencionada asimilación será:

- Especialidad profesional de Personal de Equipo equiparable al Grupo profesional 5.
- Especialidad profesional de REC equiparable al Grupo profesional 4.
- Especialidad profesional de Personal de Mantenimiento y Servicios Técnicos equiparable al Grupo profesional 4.
- Especialidad profesional de Secretario/a del Restaurante equiparable al Grupo profesional 5.
- Especialidad profesional de CEC equiparable al Grupo profesional 3.
- Especialidad profesional de Encargado/a de Área equiparable al Grupo profesional 4.
- Especialidad profesional de Encargado/a de Turno equiparable al Grupo profesional 3.
- Especialidad profesional de Segundo/a Asistente equiparable al Grupo profesional 2.
- Especialidad profesional de Primer/a Asistente equiparable al Grupo profesional 2.
- Especialidad profesional de Gerente del Restaurante equiparable al Grupo profesional 1.

TABLA SALARIAL 2023.	
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA ESTABLECIMIENTO C
GRUPO 1	1169,30 €
GRUPO 2	1145,56 €
GRUPO 3	1131,82 €
GRUPO 4	1115,65 €
GRUPO 5	1115,65 €
OTROS CONCEPTOS SALARIALES 2023.	
Plus transporte General -	2,69 euros/día trabajo.
Antigüedad –	581,88 euros/base calculo.
Plus de zapatos –	7,95 euros.
Manutención –	34,73 euros/mes
Premio Natalidad –	131,56 euros/nacimiento.
Ayuda estudios –	9,98 euros/mes
Firmas.	Nº 206.615/25

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TARIFA
EDICTO

APLICACIÓN DE MEDIDAS EN MATERIA DE SUELO PREVISTAS EN EL DECRETO-LEY 1/2025, DE 24 DE FEBRERO, CON EL OBJETO DE PROPICIAR LA PROMOCIÓN DE VIVIENDA PROTEGIDA EN EL MUNICIPIO DE TARIFA

El Pleno del Ayuntamiento de Tarifa, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de noviembre de 2025, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

“8. APLICACIÓN DE MEDIDAS EN MATERIA DE SUELO PREVISTAS EN EL DECRETO-LEY 1/2025, DE 24 DE FEBRERO, CON EL OBJETO DE PROPICIAR LA PROMOCIÓN DE VIVIENDA PROTEGIDA EN EL MUNICIPIO DE TARIFA.

Se da cuenta del expediente en el que se incluye el dictamen de la Comisión Informativa de Presidencia, Desarrollo Local, Desarrollo Sostenible, Economía, Hacienda y Seguridad Ciudadana de fecha 21 de noviembre de 2025.

PROPUESTA DE ACUERDO AL PLENO
DEPARTAMENTO: Urbanismo (planeamiento, gestión y proyectos de actuación)

ASUNTO: Aplicación de MEDIDAS EN MATERIA DE SUELO previstas en el Decreto-ley 1/2025, de 24 de febrero, con el objeto de propiciar la promoción de vivienda protegida en el municipio de Tarifa, (expediente número GPG-5/2025 -G7980/2025- del área de urbanismo -departamento de planeamiento, gestión y proyectos de actuación-).

QUORUM VOTACION: MAYORIA SIMPLE

En relación con el expediente número GPG-5/2025 (G7980/2025) del área de urbanismo (departamento de planeamiento, gestión y proyectos de actuación) sobre la aplicación de MEDIDAS EN MATERIA DE SUELO previstas en el Decreto-ley 1/2025, de 24 de febrero, con el objeto de propiciar la promoción de vivienda protegida en el municipio de Tarifa, que fue iniciado por Providencia de la Alcaldía, de fecha 05.09.2025, resulta que:

- El Decreto-ley 1/2025, de 24 de febrero, de medidas urgentes en materia de vivienda, publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía número 41, de fecha 03.03.2025, establece, en su título I, una serie de medidas, entre ellas, en materia de suelo para la promoción de vivienda protegida, recogidas en su artículo 2 y complementadas en su artículo 3, cuyas previsiones “no requieren de la modificación de los instrumentos de ordenación urbanística” bajo las condiciones que explicita (párrafo segundo del apartado 3 y párrafo segundo del apartado 4 del artículo 2) y cuya autorización de uso pormenorizado alternativo puede efectuarse “sin necesidad de modificar el instrumento de planeamiento vigente” (apartado 2 del artículo 3), tal y como previamente se recoge en la parte expositiva de dicho decreto-ley: “sin necesidad de modificar los instrumentos de ordenación urbanística” y “sin necesidad de modificar los instrumentos de planeamiento vigentes” (en sus respectivas referencias a los citados artículos 2 y 3 del mismo), siendo preciso en todo caso el correspondiente acuerdo municipal.

Por su parte, el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 2 (sobre medidas en materia de suelo para la promoción de vivienda protegida) dispone que “La aplicación de las medidas requerirá un acuerdo del órgano municipal competente, en el que se disponga su aplicación total o parcial en todas las zonas de suelo urbano del municipio o en parte de ellas, pudiendo contemplar condiciones adicionales a las establecidas para cada una de ellas. El acuerdo municipal que disponga su aplicación deberá adoptarse en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de este decreto-ley y deberá notificarse a la consejería competente en materia de vivienda para evaluar el grado de implantación de las medidas en la Comunidad Autónoma.”

- En el expediente consta el informe emitido por el Arquitecto Municipal, firmado en fecha 11.11.2025, en el que se expresa lo siguiente: <<NÚM. EXPTE.: 2025/7980 PG – ED INFORME TÉCNICO A. FINALIDAD DEL INFORME Con la finalidad de atender la solicitud de informe contenida en escrito remitido por el Alcalde de este Ayuntamiento, de fecha 5 de septiembre de 2025, derivada de la Providencia de Alcaldía de misma fecha, que constan en el expediente 2025/7980 GEPLAYGES, emito el presente informe, en subsanación y sustitución del emitido con fecha 10 de noviembre de 2025.

B. ANTECEDENTES En la redacción del presente informe se han tenido en cuenta los antecedentes sobre el ámbito de actuación y aquéllos otros que constan en el expediente, que se indican a continuación.

B.1. Antecedentes en el ámbito de actuación 1. En el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía número 41 de fecha 3 de marzo de 2025, fue publicado el “Decreto-

ley 1/2025, de 24 de febrero, de medidas urgentes en materia de vivienda” (en adelante Decreto-ley 1/2025).

B.2. Antecedentes en el expediente 1. Providencia de Alcaldía de fecha 5 de septiembre de 2025, para “la incoación de oficio del correspondiente expediente para la aplicación de las medidas en materia de suelo previstas en el Decreto-ley 1/2025, de 24 de febrero, con el objeto de propiciar la promoción de vivienda protegida en el municipio de Tarifa”.

2. Escrito procedente de la Alcaldía, de fecha 5 de septiembre de 2025, solicitando informe técnico

C. MEDIDAS EN MATERIA DE SUELO, ORDENACIÓN URBANÍSTICA Y VIVIENDA, PREVISTAS EN EL DECRETO-LEY 1/2025 En el Decreto-ley 1/2025, se han previsto las siguientes medidas en materia de suelo, ordenación urbanística y vivienda, con la finalidad de incrementar la oferta de suelo urbanizado para destinarlo a vivienda protegida, que requieren, para su aplicación, de un acuerdo del órgano municipal competente:

1. En las parcelas y los edificios calificados, por los instrumentos de ordenación urbanística, con el uso, pormenorizado o alternativo, de servicio de oficinas o de establecimiento de alojamiento turístico podrá autorizarse como uso alternativo el residencial de vivienda protegida.

2. En las parcelas calificadas, por los instrumentos de ordenación urbanística, con el uso dotacional privado que no tengan asignado un uso específico o que estén calificadas con el uso genérico de interés público y social, podrá autorizarse como uso alternativo el residencial de vivienda protegida, si éstas se destinan de forma permanente al alquiler.

3. En las parcelas y los edificios existentes calificados por los instrumentos de ordenación urbanística con el uso residencial de vivienda libre podrá incrementarse un 20% la densidad de viviendas, siempre que el edificio resultante se destine en su totalidad a viviendas sujetas a algún régimen de protección. La edificabilidad podrá incrementarse en el porcentaje necesario para materializar el mayor número de viviendas siempre que no se supere el aprovechamiento urbanístico de la parcela.

4. En parcelas sin edificar destinadas a vivienda protegida se podrá incrementar la densidad de vivienda en un 20% y la edificabilidad en un 10%.

5. Los instrumentos de ordenación podrán establecer como uso compatible en las parcelas de equipamiento comunitario básico el uso de vivienda o alojamiento dotacional con la finalidad de atender necesidades temporales de colectivos con especiales dificultades de acceso a la vivienda, destinando las mismas al alquiler o cualquier otra forma de ocupación temporal de naturaleza rotatoria. Las viviendas o alojamientos formarán parte de la dotación pública de viviendas, sin perjuicio de que su ejecución y gestión se realice mediante fórmulas de colaboración público-privada.

6. En las parcelas y edificios vacantes en zonas de uso global residencial, calificadas por los instrumentos de planeamiento vigentes como equipamiento comunitario público, que no tenga asignado un destino específico o que estén calificadas con el uso genérico de interés público y social, se podrá autorizar el uso pormenorizado alternativo de vivienda o alojamiento dotacional con las características del punto 5 anterior.

Las medidas relacionadas en los puntos 1 y 2 anterior, no requieren la modificación de los instrumentos de ordenación urbanística cuando concurren las siguientes condiciones:

a) La parcela deberá:

- Ser apta para la construcción de un edificio de viviendas
- Tener la condición de solar en suelo urbano o edificarse de forma simultánea a las obras de urbanización en el ámbito de ejecución de una actuación de transformación urbanística
- Estar localizada en una zona de uso global residencial
- Contar con la ordenación pormenorizada que legitima la actividad de ejecución aprobada.

b) El uso alternativo de vivienda protegida deberá implantarse en la totalidad de la parcela o edificio, sin perjuicio del régimen de usos compatibles que prevea la ordenación urbanística que no podrá superar el 20% de la edificabilidad que se destine a uso residencial.

c) El uso alternativo autorizado deberá mantenerse durante el plazo legal de protección de las viviendas establecido en la normativa de aplicación, salvo las viviendas en alquiler en las parcelas de dotacional privado que mantendrán la protección de forma permanente.

d) Las condiciones en las que sea autorizado el uso de vivienda protegida deberán inscribirse en el registro de la propiedad conforme a lo previsto en la legislación estatal.

e) La edificabilidad y el resto de los parámetros de la ordenación detallada serán los establecidos en la parcela por los instrumentos de ordenación urbanística vigentes.

f) La densidad máxima de vivienda será la resultante de dividir la edificabilidad destinada a uso residencial entre 70.

g) Cuando sea necesario modificar las condiciones de ocupación, posición o altura de la edificación para materializar las viviendas deberá tramitarse, conforme a la legislación urbanística, un estudio de detalle en el que se establezca una distribución del volumen edificable que garantice la integración del proyecto en el entorno urbano.

h) A los efectos del régimen de las actuaciones de transformación urbanística previsto en el artículo 27 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, se considerará que el uso alternativo no supone una alteración del aprovechamiento urbanístico asignado a la parcela.

i) Conforme al artículo 82.5 del Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, aprobado por el Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, o, en su caso, conforme a lo dispuesto en su disposición transitoria tercera, en el proyecto que se someta a licencia deberán reservarse las dotaciones locales para equipamientos comunitarios básicos y para espacios libres y zonas verdes que se demanden en base al incremento de población o sustituirse este deber por alguna de las formas previstas en su artículo 49.

j) Cuando la implantación del uso alternativo requiera de la urbanización de las dotaciones públicas, de ajustes puntuales en la red viaria o la necesidad de completar la urbanización existente, las obras necesarias se incluirán en el proyecto que se someta a licencia y su coste corresponderá al solicitante de la licencia.

Las medidas relacionadas en los puntos 3 y 4 anterior, no requieren la modificación de los instrumentos de ordenación urbanística cuando concurren las siguientes condiciones:

a) La parcela deberá:

- Tener la condición de solar en suelo urbano o edificarse de forma simultánea a las obras de urbanización en el ámbito de ejecución de una actuación de transformación urbanística

- Contar con la ordenación pormenorizada que legitima la actividad de ejecución aprobada.

b) El uso de vivienda protegida deberá implantarse en la totalidad de la parcela o edificio, sin perjuicio del régimen de usos compatibles que prevea la ordenación urbanística que no podrán suponer un porcentaje superior al 20% del que se destine a vivienda.

c) Las condiciones en las que se autorice el uso de vivienda protegida deberán inscribirse en el registro de la propiedad conforme a lo previsto en la legislación estatal.

d) El resto de los parámetros de la ordenación detallada será el establecido por los instrumentos de ordenación urbanística vigentes.

e) Cuando la implantación del uso alternativo requiera de la urbanización de las dotaciones públicas, de ajustes puntuales en la red viaria o la necesidad de completar la urbanización existente, las obras necesarias se incluirán en el proyecto que se someta a licencia y su coste corresponderá al solicitante de la licencia.

La medida relacionada en el punto 6 anterior está sujeta a las siguientes condiciones:

a) La asignación del uso pormenorizado alternativo de vivienda o alojamiento dotacional, requerirá de un acuerdo municipal que valore la oportunidad de destinar la parcela al uso residencial en su totalidad o coexistiendo con otros equipamientos comunitarios.

b) Las condiciones de la edificación en las parcelas serán las mismas que las establecidas en la ordenanza de uso residencial de la zona en la que se encuentre, pudiendo ser completadas, adaptadas o modificadas mediante un estudio de detalle, conforme a lo previsto en la legislación urbanística.

c) Las viviendas resultantes, en tanto que forman parte de la red de equipamientos comunitarios básicos, no serán tenidas en cuenta a los efectos del régimen de las actuaciones de transformación urbanística ni en el número máximo de viviendas que se hubieran asignado por el planeamiento urbanístico al área o sector en el que se incluya la parcela.

D. CONSIDERACIONES A LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS EN MATERIA DE SUELO, ORDENACIÓN URBANÍSTICA Y VIVIENDA, PREVISTAS EN EL DECRETO-LEY 1/2025, EN EL MUNICIPIO DE TARIFA Con carácter general, debe tenerse en cuenta:

1. El Anexo del Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, aprobado por Decreto 550/2022, de 29 de noviembre (en adelante RGLISTA), define, en su punto 16, el uso pormenorizado como aquél que el instrumento que establezca la ordenación urbanística detallada atribuye a cada parcela, manzana o terrenos concretos.

2. Asimismo, el referido Anexo, en su punto 18, define el uso alternativo como aquél que el instrumento de ordenación urbanística detallada considera que puede sustituir al uso pormenorizado con el que se hayan calificado parcelas concretas.

3. Respecto a las parcelas del Conjunto Histórico de Tarifa, no se considera conveniente adoptar este tipo de medidas, ya que las mismas, sin un análisis adecuado, podrían afectar a sus valores históricos.

D.1. Medidas sobre las parcelas y los edificios calificados por los instrumentos de ordenación urbanística con el uso, pormenorizado o alternativo, de servicio de oficinas o de establecimiento de alojamiento turístico En relación con la medida descrita en el punto 1 del apartado “C” de este informe, cabe hacer las siguientes consideraciones: Las medidas previstas en el artículo 2.3 del Decreto-ley 1/2025, sobre parcelas y edificios calificados por la ordenación urbanística con el uso pormenorizado de servicio de oficinas o de establecimiento turístico (punto 1 del apartado C de este informe), podrían aplicarse a las siguientes parcelas, así como a las edificaciones que, en su caso, estén ejecutadas sobre ellas, del término municipal de Tarifa:

1. Las parcelas de todos los núcleos urbanos del término municipal calificados, por el Texto Refundido de la Adaptación y Revisión del Plan General de Ordenación Urbana de Tarifa (en adelante PGOU), con el uso actividades (Ordenanza actividades. Norma urbanística 2.3.8 del PGOU).

2. Las parcelas del Núcleo urbano “Tarifa” calificados, por el Plan Parcial de Ordenación del Sector S-2 “La Marina” (en adelante PP-S2), con el uso de terciario turístico (Condiciones particulares de la zona de uso terciario turístico. Capítulo VI de las Ordenanzas reguladoras del PP-S2).

3. Las parcelas del Núcleo urbano “Tarifa” calificados, por el Plan Parcial del Sector S-3 “Albacerrado” (en adelante PP-S3), con el uso de equipamiento comercial (Condiciones particulares de la zona con uso pormenorizado comercial. Capítulo 2 del apartado G) de las Ordenanzas reguladoras del PP-S3).

4. Las parcelas del núcleo urbano “Tarifa” calificada, por la “Innovación por modificación del PGOU de Tarifa (Cádiz) de la Unidad de Ejecución de suelo urbano no consolidado de Albacerrado”, con el uso hotelero y terciario (Ordenanza a aplicar en la parcela P4 y P.11. Apartados 2.5 y 2.12, respectivamente, del Estudio de Detalle del Suelo Urbano en Albacerrado, la primera, en su redacción dada por la “Innovación por modificación del PGOU de Tarifa (Cádiz) de la Unidad de Ejecución de suelo urbano no consolidado de Albacerrado”).

5. Las parcelas del núcleo urbano “Atlanterra” calificados, por el Plan Parcial del Sector SA-1 “Cabo de Plata” (en adelante PP-SA1), con el uso terciario (Normas particulares de la zona terciaria. Ordenanza reguladora 4.4.4 del PP-SA1).

6. Las parcelas del núcleo urbano “Atlanterra” calificados, por el Plan Parcial del Sector SA-2 “Quebrantamichos” (en adelante PP-SA2), con el uso hotelero (Ordenanza Hotelera. Ordenanza reguladora 2.4.2 del PP-SA2).

7. Las parcelas del núcleo urbano “Atlanterra” calificados, por el Plan Parcial de Ordenación del Sector SA-3 “Cabo de Gracia” (en adelante PP-SA3), con el uso terciario (Ordenanza particular de la zona de uso terciario. Ordenanza reguladora 4.3.2.6 del PP-SA3).

8. Las parcelas del núcleo urbano “Atlanterra”, sujetas a planeamiento anterior, calificados, por el Plan de Ordenación del Centro de Interés Turístico Nacional “Cabo de Plata” (en adelante PO “Cabo de Plata”), con el uso hotelero (Zona de hoteles y apartamentos. Norma urbanística 2.7.3.7 del PGOU).

9. La parcela del núcleo urbano “Atlanterra” calificada, por el Estudio de Detalle del área de reforma interior ARI-AT01 de Atlanterra (en adelante ED-ARI-AT01), con el uso hotelero (Determinaciones del apartado 1.4 del ED-ARI-AT01).

10. Las parcelas del ámbito de la actuación de transformación urbanística SC-1, calificados por el Plan Parcial del Sector SC-1 “Guadalmes”. Tarifa (Cádiz) (en adelante PP SC-1), con el uso terciario (Condiciones particulares del ámbito de ordenanza terciario. Norma urbanística 4.2.2.3).

D.2. Medidas sobre las parcelas calificados por los instrumentos de ordenación urbanística con el uso dotacional privado que no tengan asignado un uso específico o con el uso genérico de interés público y social Las medidas previstas en el artículo 2.3 del Decreto-ley 1/2025, sobre las parcelas calificados, por los instrumentos de ordenación urbanística, con el uso dotacional privado que no tengan asignado un uso específico o que estén calificados con el uso genérico de interés público y social (punto 2 del apartado C de este informe), podrían aplicarse a las siguientes parcelas del término municipal de Tarifa:

1. Las parcelas de todos los núcleos urbanos del término municipal calificados, por el PGOU, con el uso equipamiento comunitario (Ordenanza particular de las parcelas de equipamiento comunitario. Norma urbanística 2.3.11 del PGOU), que sean de titularidad privada.

2. Las parcelas del núcleo urbano “Atlanterra” calificados, por el PP-SA3, con el uso servicio de interés público y social (Ordenanza particular equipamiento de interés público y social. Ordenanza reguladora 4.3.2.3 del PP-SA3).

D.3. Medidas sobre las parcelas y los edificios existentes calificados por los instrumentos de ordenación urbanística con el uso residencial libre Las medidas previstas en el artículo 2.4 del Decreto-ley 1/2025, sobre las parcelas y los edificios existentes calificados por los instrumentos de ordenación urbanística con el uso residencial de vivienda libre (punto 3 del apartado C de este informe), podrían aplicarse a las siguientes parcelas del término municipal de Tarifa:

1. Las parcelas de todos los núcleos urbanos del término municipal calificados, por el PGOU, con el uso residencial: Ordenanza vivienda plurifamiliar o colectiva (norma 2.3.1 del PGOU), Ordenanza vivienda unifamiliar cerrada (norma 2.3.2 del PGOU), Ordenanza de viviendas adosadas (norma 2.3.3 del PGOU), Ordenanza de vivienda rural (norma 2.3.5 del PGOU), Ordenanza de unidad integrada preexistente (norma 2.3.6 del PGOU) y Ordenanza de viviendas actividades (norma 2.3.7).

2. Las parcelas del Núcleo urbano “Tarifa” calificados, por el Plan Parcial de Ordenación Urbana del Sector S-4 “El Olivar” (en adelante PP-S4), con el uso residencial (Condiciones particulares de los ámbitos de las ordenanzas “Residencial unifamiliar entre medianeras (Norma urbanística 4.2.2.1 del PP-S4) y “Residencial colectiva en bloque plurifamiliar” (Norma urbanística 4.2.2.2 del PP-S4).

3. Las parcelas del núcleo urbano “Atlanterra” calificados, por el PP-SA1, con el uso residencial (Normas particulares de la zona residencial extensiva y aislada. Ordenanza reguladora 4.4.3 del PP-SA1).

4. Las parcelas del núcleo urbano “Atlanterra” calificados, por el PP-SA2, con el uso residencial (Ordenanza particular edificación residencial aislada. Ordenanza reguladora 2.4.2 del PP-SA2).

5. Las parcelas del núcleo urbano “Atlanterra” calificados, por el PP-SA3, con el uso residencial (Ordenanza particular de la zona de viviendas unifamiliares. Ordenanza reguladora 4.3.2.5 del PP-SA3).

6. Las parcelas del núcleo urbano “Atlanterra”, sujetas a planeamiento anterior, calificados, por el Plan de Ordenación del Centro de Interés Turístico Nacional “Cabo de Plata” (en adelante PO “Cabo de Plata”), con el uso residencial (Zona de chalets vendidos según el plan de 1966, zona de chalets vendidos según el plan de 1971 y Zona de parcelas a vender propiedad de Atlanterra A.G. Norma urbanística 2.7.3.7 del PGOU).

7. Las parcelas del ámbito de la actuación de transformación urbanística SC-1, calificados por el PP SC-1, con el uso residencial (Condiciones particulares de los ámbitos de ordenanzas residencial unifamiliar aislada y residencial unifamiliar agrupada. Normas urbanísticas 4.2.2.1 y 4.2.2.2, respectivamente).

8. Las parcelas del núcleo urbano de Tahivilla, calificados, por la “Modificación parcial para uso residencial del PGOU de Tarifa, relativa a la creación de suelo urbano en el ámbito territorial de Tahivilla” (en adelante Modificación UA5 Tahivilla, con el uso residencial (Condiciones particulares del uso residencial. Capítulo 1 de las Ordenanzas Particulares de la Modificación UA5 Tahivilla). Respecto a las parcelas del Conjunto Histórico de Tarifa, no se considera conveniente adoptar este tipo de medidas, ya que las mismas, sin un análisis adecuado, podrían afectar a sus valores históricos.

D.4. Medidas sobre las parcelas sin edificar destinadas a vivienda protegida. La medida prevista en el artículo 2.4 del Decreto-ley 1/2025, sobre las parcelas sin edificar destinadas a vivienda protegida (punto 4 del apartado C de este informe), podrían aplicarse a las siguientes parcelas del término municipal de Tarifa:

1. Las parcelas de todos los núcleos urbanos del término municipal calificados, por el PGOU, con el uso equipamiento comunitario (Ordenanza particular de las parcelas de equipamiento comunitario. Norma urbanística 2.3.11 del PGOU), que sean de titularidad privada.

2. La parcela del núcleo urbano “Tarifa” calificada, por la “Innovación por modificación del PGOU de Tarifa (Cádiz) de la Unidad de Ejecución de suelo urbano no consolidado de Albacerrado”, con el uso residencial, vivienda de protección oficial (Ordenanza a aplicar en la parcela P10. Apartado 2.11 del Estudio de Detalle del Suelo Urbano en Albacerrado).

D.5. Medidas sobre las parcelas de equipamiento comunitario básico No es necesario adoptar esta medida, prevista en el artículo 3.1 del Decreto-ley 1/2025, en las parcelas de todos los núcleos urbanos del término municipal calificados, por el PGOU, con el uso equipamiento comunitario, dado que la Ordenanza particular de las parcelas de equipamiento comunitario (Norma urbanística 2.3.11 del PGOU), ya permite el uso de alojamiento dotacional.

D.6. Medidas sobre las parcelas y edificios vacantes en zonas de uso global residencial, calificados por los instrumentos de planeamiento vigentes como equipamiento comunitario público o con el uso genérico de interés público y social La medida prevista en el artículo 3.2 del Decreto-ley 1/2025, sobre las parcelas y

edificios vacantes en zonas de uso global residencial, calificadas como equipamiento comunitario público o con el uso genérico de interés público y social (punto 6 del apartado C de este informe), podrían aplicarse a las siguientes parcelas del término municipal de Tarifa, previo acuerdo municipal que adopte la misma, en cada caso, concretamente en el expediente de licencia urbanística de que se trate:

1. Las parcelas de todos los núcleos urbanos del término municipal calificadas, por el PGOU, con el uso equipamiento comunitario (Ordenanza particular de las parcelas de equipamiento comunitario. Norma urbanística 2.3.11 del PGOU), así como a los edificios vacantes existentes en dichas zonas.

2. Las parcelas del Núcleo urbano de "Tarifa" calificadas, por el PP-S2, con el uso de servicio de interés público y social (Condiciones particulares en suelo para equipamiento. Capítulo VII de las Ordenanzas Reguladoras del PP-S2).

3. Las parcelas del núcleo urbano "Atlántica" calificadas, por el PP-SA2, con el uso servicio de interés público y social (Ordenanza particular Equipamiento social. Ordenanza reguladora 2.4.2 del PP-SA2)>>

- Con fecha 11.11.2025 emite informe el Técnico Asesor Jurídico.

A la vista de lo expuesto, elevo al Pleno de la Corporación la siguiente
PROPUESTA DE ACUERDO

Primero.- Disponer la aplicación en todas las zonas de suelo urbano de este municipio, excepto en el Conjunto Histórico de Tarifa, de las MEDIDAS EN MATERIA DE SUELO para la promoción de vivienda protegida previstas en el artículo 2 del Decreto-ley 1/2025, de 24 de febrero (en adelante: Decreto-ley 1/2025), al objeto de incrementar la oferta de suelo urbanizado para destinarlo a vivienda protegida y, en consecuencia:

a).- Autorizar como uso alternativo el residencial de vivienda protegida en las parcelas y edificios calificados por los instrumentos de ordenación urbanística con el uso, pormenorizado o alternativo, de servicio de oficinas o de establecimiento de alojamiento turístico, siempre que se cumpla el condicionado del apartado 3 del artículo 2 del Decreto-ley 1/2025.

b).- Autorizar como uso alternativo el residencial de vivienda protegida en las parcelas calificadas por los instrumentos de ordenación urbanística con el uso dotacional privado que no tengan asignado un destino específico o que estén calificadas con el uso genérico de interés público y social, si las viviendas protegidas se destinan de forma permanente al alquiler, siempre que se cumpla el condicionado del apartado 3 del artículo 2 del Decreto-ley 1/2025.

c).- Autorizar el incremento de un 20% de la densidad de viviendas en las parcelas y edificios existentes calificados por los instrumentos de ordenación urbanística con el uso residencial de vivienda libre, siempre que el edificio resultante se destine en su totalidad a viviendas sujetas a algún régimen de protección (cuya edificabilidad podrá incrementarse en el porcentaje necesario para materializar el mayor número de viviendas siempre que no se supere el aprovechamiento urbanístico de la parcela), siempre que se cumpla el condicionado del apartado 4 del artículo 2 del Decreto-ley 1/2025.

d).- Autorizar el incremento de la densidad de vivienda en un 20% y de la edificabilidad en un 10% en parcelas sin edificar destinadas a vivienda protegida, siempre que se cumpla el condicionado del apartado 4 del artículo 2 del Decreto-ley 1/2025.

Segundo.- Recordar aquí que el apartado 2 del artículo 2 del Decreto-ley 1/2025 establece un plazo de DOS AÑOS, desde la adopción del acuerdo municipal, para solicitar la licencia de los edificios de viviendas protegidas y un plazo de TRES AÑOS para terminar las obras, desde que la licencia fuera concedida.

Tercero.- Publicar el presente acuerdo mediante el correspondiente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia y en el portal web de esta Administración actuante, sin perjuicio de su difusión complementaria en el tablón de anuncios del Ayuntamiento en la sede electrónica municipal.

Cuarto.- Trasladar la certificación del acuerdo adoptado a la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, Delegación Territorial en Cádiz, a los efectos de que pueda evaluar el grado de implantación de las medidas del Decreto-ley 1/2025 en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en relación con lo dispuesto en el inciso final del apartado 1 del artículo 2 del mismo.

Sometida la propuesta a votación, conforme al artículo 98 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, es aprobada por mayoría (6 votos a favor) no habiéndose emitido ningún voto en contra y las abstenciones correspondientes, conforme al siguiente detalle:

Votan a favor:

- José Antonio Santos Perea, Ignacio Trujillo Jaén, Luis Aguilar Pérez, Mercedes María Triviño Romero, Ricardo Silva Jiménez y Carlos Jesús Blanco Peralta (Grupo Municipal Popular Tarifa).

Se abstienen:

- Francisco Ruiz Giráldez, Lucía Trujillo Llamas, María Manella González, Francisco Javier Terán Reyes, Sandra Navarro Moret, María del Carmen León Serrano y Marcos Torres Villanueva (Grupo Municipal Socialista Tarifa).

- José Antonio Escribano Barrios (Grupo Municipal Ganar Tarifa para la Gente)."

El citado acuerdo se transcribe conforme al respectivo certificado que consta en el expediente, expedido antes de ser aprobada el acta que lo contiene y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente, según dispone el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Contra dicho acuerdo podrá interponerse, potestativamente, recurso de reposición en el plazo de un mes, ante el Ayuntamiento Pleno o, directamente, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de esta provincia, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en Algeciras. No obstante, podrá ejercitarse cualquier otro que se estime oportuno.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Tarifa, a 26 de diciembre de 2025. El Alcalde-Presidente. Fdo.: José Antonio Santos Perea. El Secretario General Accidental. Fdo.: Francisco Javier Ochoa Caro.

Nº 206.569

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA

ANUNCIO

APROBACIÓN INICIAL DEL PROYECTO DE URBANIZACIÓN AVENIDA DE LA DIPUTACIÓN N.º 9B

Por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el día 18 de diciembre de 2025 se acordó:

"Primero.- Aprobar inicialmente el Proyecto de Urbanización en Avenida de la Diputación n.º 9B de las Normas Subsidiarias de Chiclana de la Frontera, promovido por la entidad FORGUT PARTNERS, SL, con C.I.F. n.º B7204000 y redactado por el arquitecto Antonio Jesús González Sigler.

Segundo.- Someter dicho Proyecto de Urbanización y la documentación para la Calificación Ambiental a información pública por un plazo de VEINTE DÍAS, mediante anuncios insertos en el Boletín Oficial de la Provincia, y en el Tablón de anuncios de este Ayuntamiento, de acuerdo con lo establecido en los artículos 10 y 96.3 in fine de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, artículos 7 y 192.5 del Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, y artículos 44 bis de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental y 13 del Reglamento de Calificación Ambiental, aprobado por Decreto 297/1995, de 19 de diciembre, así como en la sede electrónica y en el Portal de la Transparencia del Ayuntamiento, conforme disponen los artículos 54 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía y 10.3 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

Tercero.- Consultar, en su caso, a las Administraciones Públicas afectadas y a las personas interesadas, para que se pronuncien en un plazo máximo de VEINTE DÍAS desde la recepción del documento, al encontrarse sometido a EVALUACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL SIMPLIFICADA, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44 bis de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, de acuerdo con lo previsto en el Anexo II de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental.

Cuarto.- Requerir a la entidad FORGUT PARTNERS, SL, en su condición de promotora de la actuación, para que subsane las observaciones y deficiencias señalada en los informes municipales mencionados, los cuales deberán de ser remitidos a dicha entidad.

Quinto.- Comunicar a las compañías suministradoras de los servicios al objeto de solicitar información, debiendo las mismas aportar cuantos datos resulten necesarios.

Sexto.- Requerir a la citada entidad, la presentación de un único documento que refunda las distintas aportaciones a subsanar por el promotor de la actuación, junto con la planimetría, en orden a lograr la adecuada comprensión y manejo del proyecto de urbanización, con carácter previo a la aprobación definitiva.

Séptimo.- Notificar a los propietarios afectados por el ámbito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 192.5 del Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía."

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto 297/1995, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Calificación Ambiental, el expediente se somete a información pública por un plazo de VEINTE DÍAS, contados a partir de la publicación del presente Anuncio, encontrándose la documentación obrante en el mismo expuesta al público para su consulta en las dependencias de esta Delegación Municipal de Urbanismo, Planeamiento y Desarrollo Urbano sitas en la C/ Constitución, 4, primera planta.

Asimismo, se comunica que en relación con el Documento Ambiental (CA+Anexo II) del Proyecto de Urbanización y concluida la información pública se pondrá de manifiesto el expediente a los interesados con el fin de que puedan presentar las alegaciones y documentos que estimen oportunos en el plazo máximo de QUINCE DÍAS, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 del citado Decreto 297/1995.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Chiclana de la Frontera, 26/12/2025. El Teniente de Alcalde Delegado de Urbanismo Planeamiento y Desarrollo Urbano. Fdo.: Rodolfo Pérez Neira. 24/12/2025. El Secretario General. Fdo.: Antonio Aragón Román.

Nº 206.578/25

AYUNTAMIENTO DE TARIFA

EDICTO

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL ESTUDIO DE DETALLE PARA LA REORDENACIÓN DEL ENTORNO DE LA CALLE ANTONIO ORDOÑEZ EN FACINAS, PROMOVIDO POR MARIE DENISE ANNE JUSTEN

El Pleno del Ayuntamiento de Tarifa, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de septiembre de 2025, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

"10. APROBACIÓN DEFINITIVA DEL ESTUDIO DE DETALLE PARA LA REORDENACIÓN DEL ENTORNO DE LA CALLE ANTONIO ORDOÑEZ, DE FACINAS.

Se da cuenta del expediente en el que se incluye el dictamen de la Comisión Informativa de Presidencia, Desarrollo Local, Desarrollo Sostenible, Economía, Hacienda y Seguridad Ciudadana de fecha 19 de septiembre de 2025.

PROPUESTA DE ACUERDO AL PLENO

DEPARTAMENTO: Urbanismo (planeamiento, gestión y proyectos de actuación)

ASUNTO: Aprobación definitiva del ESTUDIO DE DETALLE para la reordenación del entorno de la calle Antonio Ordoñez de Facinas, promovido por MARIE DENISE ANNE JUSTEN, (expediente número PG-14/2019-G9248/2019- del área de urbanismo -departamento de planeamiento, gestión y proyectos de actuación-).

QUORUM VOTACION: MAYORIA SIMPLE

En relación con el expediente número PG-14/2019 (G9248/2019) del área de urbanismo (departamento de planeamiento, gestión y proyectos de actuación), sobre el ESTUDIO DE DETALLE para la reordenación del entorno de la calle Antonio

Ordóñez de Facinas, promovido por MARIE DENISE ANNE JUSTEN, que fue aprobado inicialmente por Decreto de la Alcaldía número 1076, de fecha 21.04.2025, siendo sometido a información pública mediante la inserción de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz número 86, de fecha 09.05.2025, así como mediante la remisión al tablón municipal, a la radio y televisión local y a la página Web oficial municipal, dirigiéndose notificación del Decreto de aprobación inicial a los correspondientes propietarios que constaban en el expediente, y publicándose el edicto relativo a notificaciones infructuosas en el suplemento de notificaciones del Boletín Oficial del Estado número 154, de fecha 27.06.2025, resulta que:

- En el expediente consta un oficio procedente de la Jefatura del Servicio de Urbanismo de la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, Delegación Territorial de Cádiz (su referencia: MTOA/mihs, asunto: ED Calle Antonio Ordóñez en Facinas, de fecha 14.05.2025, que tuvo entrada en el Registro General de esta Corporación bajo el número 6534, con fecha 14.05.2025, en el que se expresa lo siguiente: “En contestación a su escrito con entrada en esta Delegación Territorial de fecha 9 de Mayo del presente, solicitando informe sobre el “Estudio de Detalle para la reordenación del entorno de la calle Antonio Ordóñez en Facinas, aprobado inicialmente por Decreto de la Alcaldía de fecha 15 de Enero del 2025 le comunico lo siguiente:

El artículo 107.1 del Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía (LISTA), establece que “Conforme al artículo 75.2.b de Ley, corresponde a la Consejería competente en materia de ordenación del territorio y urbanismo emitir informe durante la tramitación de los instrumentos de ordenación urbanística general y detallada cuya aprobación corresponde a los municipios”. Los Estudios de Detalles se definen según el Artículo 60.3.c) de la LISTA como instrumentos complementarios de ordenación urbanística, y como tal se encuentra recogido en el artículo 94 del Reglamento (Subsección 4ª – Los instrumentos complementarios, de la Sección 5ª, del Capítulo I, del Título IV); por lo tanto no procede la emisión de informe a esta figura de planeamiento por parte de esta Delegación Territorial.”

- Con fecha 03.09.2025 emite informe el Arquitecto Municipal, en el que se expresa lo siguiente: <<NÚM. EXPTE.: 2019/9248 PG – ED INFORME TÉCNICO A. LEGISLACIÓN APLICABLE La disposición transitoria primera de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía (en adelante: LISTA) determina la aplicación íntegra, inmediata y directa de dicha Ley desde su entrada en vigor.

No obstante, su disposición transitoria tercera, relativa a los planes e instrumentos en tramitación a la entrada en vigor de la Ley, establece que “los procedimientos relativos a los instrumentos de planeamiento urbanístico, así como los instrumentos de gestión y ejecución del planeamiento, que se hubieran iniciado antes de la entrada en vigor de esta Ley podrán continuar su tramitación conforme a las reglas de ordenación del procedimiento y el régimen de competencias establecidos por la legislación sectorial y urbanística vigente en el momento de iniciar la misma”.

A estos efectos, y de conformidad con la citada disposición transitoria tercera, “se consideran iniciados los procedimientos con el primer acuerdo preceptivo del órgano competente para la tramitación, conforme a lo previsto en la legislación urbanística, y, en el caso de los instrumentos de planeamiento sometidos a evaluación ambiental estratégica, con la solicitud de inicio de este procedimiento”.

En cumplimiento de los preceptos citados, teniendo en cuenta que en relación con el Estudio de Detalle objeto de este informe no consta acuerdo de aprobación inicial con anterioridad a la entrada en vigor de la LISTA, dicho Estudio de Detalle habrá de tramitarse conforme a las reglas de ordenación del procedimiento y el régimen de competencias establecidos en la LISTA y en el Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, aprobado por Decreto 550/2022, de 29 de noviembre (en adelante: RGLISTA).

B. FINALIDAD DEL INFORME De acuerdo con la letra b) del artículo 112.1 del RGLISTA, una vez aprobados inicialmente los Estudios de Detalle, “se someterán a información pública y audiencia por un plazo no inferior a veinte días y durante este trámite se solicitarán los informes sectoriales previstos legalmente como preceptivos que deban emitir las Administraciones Públicas con competencias en las materias afectadas por la ordenación”.

Asimismo, en cumplimiento de la letra c) del artículo 104.4 del RGLISTA, por remisión de su artículo 112.1, durante el período de información pública se dará audiencia, “a los propietarios, conforme a los datos que figuren en las certificaciones catastrales y del Registro de la Propiedad solicitadas a tal efecto, incluidas en la delimitación de los instrumentos de ordenación urbanística que establezcan la ordenación detallada”.

Una vez transcurrido el plazo de información pública, en aplicación del artículo 108.1 del RGLISTA, por remisión de su artículo 112.1, los interesados, “a la vista del resultado del trámite de información pública y audiencia y de los informes emitidos en el procedimiento, elaborarán una nueva versión del documento”.

Cuando no se aprecie la existencia de deficiencia documental o procedimental alguna, la Administración urbanística, previo los informes técnicos o jurídicos que procedan, adoptará, motivadamente, alguna de las siguientes decisiones:

1. Aprobar definitivamente, de forma completa o parcial.
2. Suspender la aprobación definitiva por deficiencias sustanciales a subsanar.
3. Denegar la aprobación definitiva.

Por consiguiente, en virtud de lo dispuesto en los artículos referidos y en relación con el Estudio de Detalle que consta en el expediente 2019/9248 PG - ED, emito el presente informe, una vez transcurrido el período de información pública, para valorar el resultado de los trámites realizados tras la aprobación inicial, previo al sometimiento de su aprobación definitiva, a la consideración del órgano municipal competente.

C. ANTECEDENTES En la redacción del presente informe se han tenido en cuenta los antecedentes sobre el ámbito de actuación y aquéllos otros que constan en el expediente, que se indican a continuación.

C.1. Antecedentes en el ámbito de actuación 1. El Texto Refundido de la Adaptación

y Revisión del Plan General de Ordenación Urbana de Tarifa (en adelante: PGOU), aprobado definitivamente el 27 de julio de 1990 y cuyas normas urbanísticas fueron publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz número 107, de 11 de mayo de 2002, estableció la ordenación detallada de los terrenos objeto del Estudio de Detalle.

C.2. Antecedentes en el expediente 1. Solicitud de aprobación de Estudio de Detalle, presentada con fecha 5 de diciembre de 2019 y registro de entrada 13671.

2. “Estudio de Detalle para la reordenación del entorno de la calle Antonio Ordóñez. Facinas (Cádiz)”, presentado con fecha 15 de enero de 2025 y registro de entrada 466.

3. “Resumen ejecutivo. Estudio de Detalle para la reordenación del entorno de la calle Antonio Ordóñez. Facinas (Cádiz)”, presentado con fecha 15 de enero de 2025 y registro de entrada 466.

4. Informe técnico favorable a la aprobación inicial del Estudio de Detalle referido en el antecedente 2 anterior, emitido con fecha 6 de febrero de 2025.

5. Decreto de Alcaldía 1076/2025, de 21 de abril, por el que se resuelve la aprobación inicial del Estudio de Detalle referido en el antecedente 2 anterior y su sometimiento a información pública por un período de veinte días.

6. Certificado emitido por el Secretario General Accidental el 20 de agosto de 2025, una vez transcurrido el período de información pública, en el que, entre otras cuestiones, se hace constar que no se han recibido alegaciones durante el período referido.

D. CONCLUSIONES A la vista de que no se han registrado alegaciones y de lo recogido en el informe técnico de fecha 6 de febrero de 2025, no existe inconveniente técnico en que se continúe la tramitación del Estudio de Detalle aprobado inicialmente por Decreto de Alcaldía número 1076/2025, de 21 de abril, toda vez que el mismo no ha sufrido alteraciones, sometiéndolo a la consideración del órgano competente para su resolución definitiva.>>

En el mencionado informe emitido al respecto por el Arquitecto Municipal, en fecha 06.02.2025, se recoge lo siguiente: <<(…) **E. FINALIDAD DE LA ACTUACIÓN** La finalidad de la actuación es modificar las alineaciones de las manzanas comprendidas entre las calles Constitución, Cervantes parcelas, desde la calle Nuestra Señora de Luz hasta la esquina con la calle Pepe Gallardo del núcleo urbano de Facinas, para adecuar las previsiones de la ordenación urbanística vigente, a lo realmente ejecutado.

F. RÉGIMEN DE LOS ESTUDIOS DE DETALLE El apartado 1 del artículo 71 de la LISTA establece que “los Estudios de Detalle tienen por objeto completar, adaptar o modificar alguna de las determinaciones de la ordenación detallada de aquellas actuaciones urbanísticas que no impliquen modificar el uso o la edificabilidad, ni incrementar el aprovechamiento urbanístico o afectar negativamente a las dotaciones”, sin que, en ningún caso, de acuerdo con lo previsto el apartado 3 del citado artículo, puedan sustituir a los instrumentos que establecen la ordenación detallada en ámbitos sometidos a actuaciones de transformación urbanística.

En este mismo sentido, el apartado 1 del artículo 94 del RGLISTA establece que “los Estudios de Detalle tienen por objeto completar, adaptar o modificar alguna de las determinaciones de la ordenación detallada establecida por el correspondiente instrumento de ordenación urbanística detallada en ámbitos de suelo urbano o en ámbitos de suelo rústico sometido a actuaciones de transformación urbanística de nueva urbanización”, no pudiendo, en ningún caso, de acuerdo con lo previsto en el apartado 2 del citado artículo, “modificar el uso urbanístico del suelo, alterar la edificabilidad o el número de viviendas, ni incrementar el aprovechamiento urbanístico o afectar negativamente a las dotaciones o a otros suelos no incluidos en su ámbito”, ni “sustituir a los instrumentos que establecen la ordenación detallada en ámbitos sometidos a actuaciones de transformación urbanística”, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 3 del mismo artículo.

De conformidad con todo ello, el apartado 2 del artículo 94 del RGLISTA, establece que, los Estudios de Detalle, dentro de su ámbito podrán:

- a) Completar las determinaciones del correspondiente instrumento de ordenación urbanística detallada relativas a la ordenación de los volúmenes, el trazado local del viario secundario y la localización del suelo dotacional.
- b) Fijar o reajustar las alineaciones y rasantes de cualquier viario, sin que de ello pueda derivarse la reducción de la superficie o el menoscabo de la funcionalidad de la red de espacios libres y zonas verdes o de equipamientos.
- c) Modificar la ordenación de volúmenes establecida por el instrumento de ordenación urbanística detallada en parcelas de un mismo ámbito de suelo urbano no sometidas a actuaciones de transformación urbanística.

Los cambios de calificación del suelo que sean consecuencia de las operaciones descritas en las letras a) y b) no serán consideradas modificación del uso urbanístico del suelo a los efectos de la prohibición establecida en el artículo 94.2 del RGLISTA.

G. CONTENIDO DOCUMENTAL DEL ESTUDIO DE DETALLE De acuerdo con lo previsto en el artículo 94.4 del RGLISTA, el Estudio de Detalle deberá incorporar como mínimo los siguientes documentos, referidos en los artículos 62 de la LISTA y 85 de RGLISTA:

- a) Memoria de información y memoria de ordenación, que incluirán el contenido que resulte necesario en base al objeto del instrumento de ordenación.
- b) Cartografía, que incluirá toda la información gráfica necesaria para reflejar la ordenación urbanística detallada vigente y la propuesta de nueva ordenación a nivel de detalle, a escala adecuada para la correcta medición e identificación de sus determinaciones, y georreferenciada.
- c) Resumen Ejecutivo, que contendrá la documentación establecida en la legislación estatal vigente, al objeto de facilitar la participación y consulta por la ciudadanía.

La memoria de información, en atención a lo dispuesto en el párrafo 1º del artículo 85.1.a) del RGLISTA, contendrá, en función del alcance de la actuación, el análisis de la situación actual y los problemas detectados, considerando todos los aspectos que puedan condicionar o determinar el uso del suelo, en cuanto a sus características geográficas y socioeconómicas, el análisis de la malla urbana y su ordenación territorial y urbanística. Además, contendrá el análisis de las afecciones derivadas de la legislación y planificación tanto sectorial como territorial que resulte

de aplicación, para lo que se acompañará de los estudios complementarios que resulten necesarios.

Asimismo, la memoria de ordenación, en atención a lo dispuesto en el párrafo 3º del artículo 85.1.a) del RGLISTA, incluirá, en función del alcance de la actuación, la justificación de la conveniencia y oportunidad de la redacción del instrumento de ordenación urbanística, el análisis de las alternativas de ordenación contempladas y la definición del modelo de ordenación adoptado, así como, en caso de que resulte necesaria, la planificación estratégica de la evolución del modelo general de ordenación a medio y largo plazo. Se justificará, además, la adecuación de la ordenación planteada a los principios generales de ordenación contemplados en el artículo 4 de la LISTA, los criterios de ordenación del artículo 79 a 83 del RGLISTA, así como la valoración de la incidencia de sus determinaciones en la ordenación territorial.

Finalmente, el resumen ejecutivo contendrá la documentación expresiva de los siguientes extremos:

1º. Delimitación de los ámbitos en los que la ordenación proyectada altera la vigente, con un plano de su situación, y alcance de dicha alteración.

2º. En su caso, los ámbitos en los que se suspenda la ordenación o los procedimientos de ejecución o de intervención urbanística y la duración de dicha suspensión.

H. CONFORMIDAD DEL CONTENIDO DOCUMENTAL DEL ESTUDIO DE DETALLE A LAS PREVISIONES DEL ARTÍCULO 94.4 DEL RGLISTA El contenido documental del Estudio de Detalle presentado con fecha 15 de enero de 2025 y registro de entrada 466, junto a su Resumen Ejecutivo, presentado con misma fecha y mismo registro de entrada, atendiendo al alcance de la actuación, se ajusta a las previsiones del artículo 94.4 del RGLISTA.

I. CONFORMIDAD DE LAS DETERMINACIONES DEL ESTUDIO DE DETALLE A LAS PREVISIONES DE LOS ARTÍCULOS 71.1 DE LA LISTA Y 94.1 Y 2 DEL RGLISTA El Estudio de Detalle presentado se limita a modificar las alineaciones de las siguientes parcelas:

1. Parcelas con frente a la calle Antonio Ordóñez del núcleo urbano de Facinas, en el tramo comprendido entre las calles José María Pemán y Nuestra Señora de la Luz.
2. Parcelas con frente a la calle José María Pemán.
3. Parcelas con frente a la calle Nieves.
4. Parcelas con frente a la calle Cervantes en el tramo comprendido entre la calle Nuestra Señora de la Luz y la calle José María Pemán.
5. Parcelas con frente a la Calle Molinos en el tramo comprendido entre la calle José María Pemán y el número 14B de la Calle Molinos (incluida esta parcela).
6. Parcelas con referencia catastral 7134608 TF5073S 0001YH y 7134614 TF5073S 0001PH.

Estas modificaciones se realizan para adecuar la ordenación urbanística a la realidad ejecutada y consolidada, sin reducción de la superficie o el menoscabo de la funcionalidad de la red de espacios libres y zonas verdes o de equipamientos, sin modificar el uso urbanístico del suelo más allá de lo permitido por el artículo 94.2 del RGLISTA, alterar la edificabilidad o el número de viviendas, incrementar el aprovechamiento urbanístico de los terrenos de su ámbito ni afectar negativamente a las dotaciones o a otros suelos no incluidos en su ámbito. (...)>>>.

- Con fecha 08.09.2025 emite informe el Técnico Asesor Jurídico.

- Con fecha 10.09.2025, se consigna nota de conformidad del Secretario General Accidental respecto al citado informe emitido en fecha 08.09.2025 por el Técnico Asesor Jurídico.

A la vista de lo expuesto, elevo al Pleno de la Corporación la siguiente **PROPUESTA DE ACUERDO**

Primero.- Aprobar definitivamente el ESTUDIO DE DETALLE para la reordenación del entorno de la calle Antonio Ordóñez en Facinas, con su resumen ejecutivo, presentados con registro en fecha 15.01.2025, promovido por MARIE DENISE ANNE JUSTEN.

Segundo.- Publicar el acuerdo de aprobación definitiva y normas urbanísticas en el Boletín Oficial de la Provincia y en el portal web de esta Administración actuante, sin perjuicio de su difusión complementaria en el tablón de anuncios del Ayuntamiento en la sede electrónica municipal, previo depósito del instrumento de ordenación en el Registro de Instrumentos de Planeamiento, de Convenios Urbanísticos y de Bienes y Espacios Catalogados de este Excmo. Ayuntamiento y tras la preceptiva remisión al registro de la Consejería competente en materia de ordenación del territorio y urbanismo (actualmente: Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, Delegación Territorial en Cádiz). La publicación indicará que se ha procedido al citado depósito, así como el portal en el que podrá consultarse el documento íntegro del instrumento de ordenación urbanística.

Tercero.- Notificar el acuerdo a los interesados que constan en el expediente y, asimismo, comunicarlo a la Oficina de Gestión Tributaria Municipal a los correspondientes efectos catastrales.

Cuarto.- Comunicar el presente acuerdo a la Entidad Local Autónoma de Facinas, a los efectos previstos en el artículo 13.2 del Decreto 156/2021, de 4 de mayo, por el que se regulan las Entidades Locales Autónomas de Andalucía.

Sometida la propuesta a votación, conforme al artículo 98 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, es aprobada por mayoría (13 votos a favor) no habiéndose emitido ningún voto en contra y la abstención correspondiente, conforme al siguiente detalle:

Votan a favor:

- José Antonio Santos Perea, Ignacio Trujillo Jaén, Luis Aguilar Pérez, María del Rocío García Pichardo, Mercedes María Triviño Romero, Ricardo Silva Jiménez y Carlos Jesús Blanco Peralta (Grupo Municipal Popular Tarifa).

- Francisco Ruiz Giráldez, Lucía Trujillo Llamas, María del Carmen León Serrano y Marcos Torres Villanueva (Grupo Municipal Socialista Tarifa).

- Jorge Benítez Navarro y Celia María Rico Fernández (Grupo Municipal Nuevos Aires Tarifa).

Se abstiene:

- José Antonio Escribano Barrios (Grupo Municipal Ganar Tarifa para la Gente)."

El citado acuerdo se transcribe conforme al correspondiente certificado que consta en el expediente, expedido antes de ser aprobada el acta que lo contiene y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente, según dispone el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 82 y 83 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, se ha procedido a su inscripción, bajo el número 72, en la sección de Instrumentos de Planeamiento, del Registro de Instrumentos de Planeamiento, de Convenios Urbanísticos y de Bienes y Espacios Catalogados (RIPCUBEC) de este Ayuntamiento y a su depósito en el mismo.

También se ha procedido a la inscripción y depósito del citado estudio de detalle en el Registro Autonómico de Instrumentos Urbanísticos asignándole el número de registro 10698 en la Sección Instrumentos de Planeamiento del Libro de Tarifa de la Unidad Registral de Cádiz.

Contra el citado acuerdo podrá interponerse, directamente, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su publicación, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en Sevilla. No obstante, podrá ejercitarse, cualquier otro que se estime oportuno.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, procede publicar completamente el texto del articulado de las normas de este plan urbanístico (cuya entrada en vigor se producirá el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de esta provincia, toda vez que consta en el expediente el transcurso del plazo previsto en el artículo 65.2 de la citada Ley, al haberse efectuado sendas comunicaciones del citado acuerdo aprobatorio tanto a la Administración del Estado, en fecha 02.10.2025, como a la Administración de la Junta de Andalucía, en fecha 06.10.2025):

"B.1. DETERMINACIONES DEL ESTUDIO DE DETALLE.

El presente Estudio de Detalle reajusta las siguientes determinaciones de ordenación pormenorizadas establecidas en el vigente Plan General de Ordenación Urbanística vigente de Tarifa, en el entorno de la localidad de Facinas (Entidad local autónoma de Tarifa).

B.1.1. Trazado local del viario secundario.

El presente Estudio de Detalle reajusta el trazado local del viario secundario, para adecuarlo a la realidad consolidada y a las características del borde del núcleo urbano de Facinas. Los reajustes que se llevan a cabo se recogen en el plano de Ordenación "PO.01. Estructura General".

Con estos reajustes la superficie destinada a vial en el ámbito del Estudio de Detalle, asciende a 2.380,01 m².

Es decir, pasa de 986,78 m² existentes según el plano de estructura general del PGOU de Tarifa (Ámbito de Facinas), a una superficie mayor de 2.380,01 m².

B.1.2. Alineaciones.

Al reajustar el trazado del viario secundario se produce un reajuste de las alineaciones de las manzanas que tienen frente a los viarios modificados.

Con estos reajustes las superficies de las parcelas afectadas quedan de la siguiente forma:

- Vivienda Unifamiliar Cerrada (art. 2.3.2)3.260,37 m².

Es decir, pasa de 4.653,60 m² existentes según el plano de estructura general del PGOU de Tarifa (Ámbito de Facinas) a una superficie menor de 3.260,37 m².

B.1.3. Edificabilidad y ocupación total.

Al reajustar el trazado del viario secundario se produce también un reajuste de los m² edificables, al pasar algunas calles de los viarios modificados a un ancho mayor de 10 metros, propiciando por lo tanto el aumento de m² edificables en algunas zonas. Sin embargo, la cantidad de viario público aumenta por lo que este posible aumento de m² edificables se compensa con una menor superficie de dicha superficie susceptible de ser edificada.

Por lo tanto, se cumple con la norma de que la superficie susceptible de ser edificada en la propuesta del estudio de detalle nunca puede sobrepasar la ya existente en la normativa vigente del PGOU de Facinas, justificándose en los siguientes cuadros de m² (y que gráficamente puede consultarse en el plano 002 al final del documento):

- **ORDENANZA PGOU VIGENTE:**

RESIDENCIAL (Unifamiliar Cerrada C) = 4.653,60 m² x 1,88 (PB + 1+CASTILLETE x 80% ocupación) = 8.748,77 m²

TOTAL SUPERFICIE EDIFICABLE SEGÚN PLANEAMIENTO VIGENTE = 8.748,77 m²

- **ESTUDIO DE DETALLE:**

RESIDENCIAL (Unifamiliar Cerrada C) con viario ancho inferior a 10m - 1.759,27m² x 1,88 (PB + 2+CASTILLETE x 80% ocupación) = 3.307,43 m²

RESIDENCIAL (Unifamiliar Cerrada C) con viario ancho superior a 10m - 1.501,10 m² x 2,68 (PB + 2+CASTILLETE x 80% ocupación) = 2.816,95 m²

TOTAL SUPERFICIE EDIFICABLE SEGÚN ESTUDIO DE DETALLE = 6.124,38 m² (...)

A la vista de lo expuesto en la memoria descriptiva, el objeto del presente Estudio de detalle es el reajuste del trazado del viario secundario y de las alineaciones de las parcelas con frente a dicho viario, previstos en el Plan General de Ordenación Urbanística vigente.

Dichos reajustes no modifican el uso urbanístico del suelo, fuera de los reajustes del trazado del viario, no afectando a suelo dotacional público, ni alterando las condiciones de la ordenación de los terrenos o construcciones colindantes.

Así mismo, en el siguiente cuadro se recoge una comparativa de las superficies totales de las parcelas, por ordenanza, resultantes de las determinaciones del presente E.D. en los terrenos objeto de éste, con las superficies totales de las parcelas, por ordenanza en el planeamiento vigente, en los que se puede observar que las determinaciones del E.D. no suponen un incremento del aprovechamiento urbanístico, ya que, al contrario, se reduce la superficie de terreno destinado a parcelas edificables o ya edificadas.

ORDENANZA	PLANEAMIENTO VIGENTE	ESTUDIO DE DETALLE
VIARIO PÚBLICO	986,78 m²	2.380,01 m²
RESIDENCIAL(UnifamiliarCerradaC)	4.653,60 m²	3.260,37 m²
TOTAL	5.640,38 m²	5.640,38 m² (...)”

El documento íntegro de este instrumento de ordenación urbanística estará disponible para su consulta en el portal municipal (<https://www.aytotarifa.com/pgou>).
Lo que se hace público para general conocimiento
En Tarifa, a 23 de diciembre de 2025. El Alcalde-Presidente, José Antonio Santos Perea. El Secretario General Accidental, Francisco Javier Ochoa Caro. 13 de diciembre de 2025. Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local. Fdo.: Francisco Javier Ochoa Caro.

Nº 206.586/25

AYUNTAMIENTO DE GRAZALEMA
ANUNCIO

Resolución de Alcaldía de fecha 22 de diciembre de 2025 del Ayuntamiento de Grazalema por la que se aprueba la Delegación en un Concejal para celebrar un matrimonio civil.

Habiéndose aprobado el expediente Delegación de Competencias del Alcalde en un Concejal para celebrar este matrimonio civil se publica el mismo para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 44 del Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

“Visto que con fecha 22 de diciembre de 2025 se dicta Providencia de Alcaldía en la que argumentaba la necesidad de tramitar el procedimiento para aprobar la delegación en un Concejal para celebrar un Matrimonio Civil, iniciando expediente de Aprobación de la Delegación en un Concejal para Celebrar un Matrimonio Civil.

Iniciado el expediente y realizada la tramitación establecida en la normativa aplicable, que ha quedado plasmada mediante la incorporación de la siguiente documentación: Informe jurídico de Secretaría de fecha 22 de diciembre de 2025.

Visto que la aprobación corresponde a la Alcaldía conforme a lo establecido en el artículo 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, se emite la siguiente

RESOLUCIÓN

PRIMERO. Delegar en favor de Don Francisco Javier Domínguez García, Concejal de este Ayuntamiento, el ejercicio de la competencia correspondiente a la autorización del acto de celebración del matrimonio civil entre los contrayentes Don Armando José Romero Ruiz y Doña Teresa Fernández Sánchez el día 9 de enero de 2026.

SEGUNDO. La delegación deberá estar documentada previamente, bastando con que en el acta de autorización del matrimonio se haga constar que el Concejal ha actuado por delegación de Alcalde-Presidente.

TERCERO. Publicar en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el municipal, si existiere, en base a lo establecido en el artículo 44 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

CUARTO. La delegación conferida en la presente Resolución requerirá para su eficacia la aceptación del órgano delegado, entendiéndose ésta otorgada tácitamente si no se formula ante la Alcaldía expresa manifestación de no aceptación de la delegación en el término de tres días hábiles contados desde el siguiente a aquel en que le sea notificada esta Resolución.”

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

Nº 206.617/25

AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DEL VALLE
ANUNCIO DE APERTURA DE INFORMACIÓN PÚBLICA

Expediente: Expediente de expropiación del vial de circunvalación este del pgou de Alcalá del valle
Informe de Secretaría
Procedimiento: Operación expropiatoria; se corresponde con el sg (sistema general de comunicaciones en el suelo urbano y urbanizable): viario circunvalación este (tramos 3, 4, 5 y 6.1).
Documento firmado por: Secretario- interventor.

En este Ayuntamiento se tramita expediente de expropiación por razón de urbanismo del Vial de Circunvalación Este (tramos 3, 4, 5 y 6.1) del PGOU de Alcalá del Valle.

En cumplimiento del artículo 266 RGLISTA, se procede a abrir período de información pública por término de UN MES desde la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que quienes puedan resultar interesados formulen las observaciones y reclamaciones que estimen convenientes, concernientes a la titularidad o valoración de sus respectivos derechos.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento sito en Plaza del Ayuntamiento s/n, pudiéndose consultar en las mismas durante horario de 8h-15h . Asimismo se podrá ejercer el derecho de información a través de la sede electrónica y portal web de este Ayuntamiento <https://sede.alcaladelvalle.es/opencms/opencms/sede>
23/12/2025. Fdo.: Rafael Aguilera Martínez.

Nº 206.635/25

AYUNTAMIENTO DE CÁDIZ
ANUNCIO

Asunto: Destinar suelo dotacional público a vivienda protegida conforme al Decreto Ley 1/2025, de 24 de febrero, de medidas urgentes en materia de viviendas.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno e su sesión celebrada el día 18 de diciembre de 2025, al punto 2º, adoptó el siguiente acuerdo:

“Se da cuenta de propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Urbanismo, dictaminada favorablemente por la Comisión Informativa de Desarrollo Urbano Sostenible y Medio Ambiente, en sesión ordinaria celebrada con fecha 15 de diciembre de 2025, al punto 5ª.Urgencia 1 del orden del día, que a continuación se transcribe:

“Emitido informe jurídico por el Jefe de Urbanismo en los siguientes términos:

“ANTECEDENTES.

El artículo 25 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece que, para favorecer el ejercicio del derecho constitucional a una vivienda digna y adecuada, los poderes públicos están obligados a la promoción pública de vivienda, indicando el artículo 56 del mismo que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materias de vivienda, urbanismo y ordenación del territorio.

En el ejercicio de dichas competencias, con fecha 4 de marzo de 2025 entró en vigor el Decreto-ley 1/20025, de 24 de febrero, de medidas urgentes en materia de vivienda (BOJA 3 de marzo de 2025), cuyo objeto es establecer medidas extraordinarias y urgentes para facilitar la disponibilidad de suelo para la construcción de viviendas protegidas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como agilizar su construcción, materializando para ello un plazo temporal que contribuya a la finalidad de impulsar el desarrollo de nuevas viviendas protegidas a precio asequible que faciliten el acceso a una vivienda digna y adecuada, con especial atención a los jóvenes y a aquellos colectivos necesitados del apoyo de los poderes públicos.

Se trata de hacer real y efectivamente aplicables nuevas vías de solución para dar respuesta a la urgencia en la necesidad que tiene la población andaluza para acceder a una vivienda. Con ello se establece un régimen especial que permite edificar las viviendas protegidas en las parcelas sin necesidad de modificar los instrumentos de ordenación urbanística, siempre que se respeten los límites establecidos para garantizar el cumplimiento del régimen de las actuaciones de transformación urbanística, el equilibrio entre los usos residenciales y los equipamientos y la adecuada inserción de las actuaciones edificatorias en la ordenación urbanística de su entorno.

CONSIDERACIONES

Con fecha 5 de diciembre de 2025 se ha emitido informe por el Arquitecto municipal, en el que se analizan las medidas planteadas en la normativa autonómica, valorándose la justificación, oportunidad y la conveniencia de su adopción, al objeto de dar una respuesta urgente al desequilibrio entre la demanda de suelo para vivienda protegida y la oferta disponible en el municipio.

En dicho informe se indica lo siguiente:

Con fecha 4 de marzo de 2025 ha entrado en vigor el Decreto-Ley 1/2025, de 24 de febrero “Medidas en materia de suelo para la promoción de vivienda protegida” que establece una serie de medidas extraordinarias y urgentes para facilitar la construcción de vivienda protegida.

El Pleno municipal de fecha 26/6/25, adoptó el acuerdo de acogerse (de forma parcial) a dicho Decreto en lo referente al cambio de uso de parcelas dotacionales privadas en los términos previstos en el art.2.3, así como los cambios de uso y aumento de densidad en las condiciones descritas en el art. 2.4, del Decreto-Ley 1/2025 tanto en parcelas y edificios existentes calificados como vivienda libre, como en parcelas sin edificar destinadas a vivienda protegida.

Por otro lado, el art. 3 de dicho Decreto-Ley 1/2025, permite sin necesidad de modificar los instrumentos de planeamiento, la implantación del uso pormenorizado de vivienda o alojamiento dotacional2 (como uso compatible o alternativo) en parcelas calificadas por los instrumentos de planeamiento vigente como equipamiento comunitario básico.3

En este caso la medida no tiene la consideración de transitoriedad de la anterior, por lo que el acuerdo municipal que valore la oportunidad de destinar la parcela al uso residencial en su totalidad o coexistiendo con otros equipamientos comunitarios no tiene la limitación temporal de adoptarse dentro del año a contar desde la entrada en vigor del presente decreto-ley.

Artículo 3. Usos compatibles en los suelos calificados como equipamiento comunitario público.

1. Conforme a lo previsto en la legislación urbanística, los instrumentos de ordenación podrán establecer como uso compatible en las parcelas de equipamiento comunitario básico el uso de vivienda o alojamiento dotacional con la finalidad de atender necesidades temporales de colectivos con especiales dificultades de acceso a la vivienda, destinando las mismas al alquiler o cualquier otra forma de ocupación

temporal de naturaleza rotatoria. Las viviendas o alojamientos formarán parte de la dotación pública de viviendas, sin perjuicio de que su ejecución y gestión se realice mediante fórmulas de colaboración público-privada.

2. En las parcelas y edificios vacantes en zonas de uso global residencial, calificadas por los instrumentos de planeamiento vigentes como equipamiento comunitario público, que no tenga asignado un destino específico o que estén calificadas con el uso genérico de interés público y social, se podrá autorizar, sin necesidad de modificar el instrumento de planeamiento vigente, el uso pormenorizado alternativo de vivienda o alojamiento dotacional con las características del apartado anterior. La asignación de este uso requerirá de un acuerdo municipal que valore la oportunidad de destinar la parcela al uso residencial en su totalidad o coexistiendo con otros equipamientos comunitarios.

Las condiciones de la edificación en las parcelas serán las mismas que las establecidas en la ordenanza de uso residencial de la zona en la que se encuentre, pudiendo ser completadas, adaptadas o modificadas mediante un estudio de detalle, conforme a lo previsto en la legislación urbanística.

Las viviendas resultantes, en tanto que forman parte de la red de equipamientos comunitarios básicos, no serán tenidas en cuenta a los efectos del régimen de las actuaciones de transformación urbanística ni en el número máximo de viviendas que se hubieran asignado por el planeamiento urbanístico al área o sector en el que se incluya la parcela.

Teniendo en cuenta que la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso y sostenibilidad del territorio en Andalucía (LISTA) y el Reglamento que la desarrolla, definen los conceptos anteriores en los siguientes términos:

(1) SIPS: Equipamientos que sirven para proveer a los ciudadanos de las dotaciones que contribuyan al bienestar de la población en lo relativo a salud (sanitario y asistencial), bienestar social y cultural, religioso, mercados. Quedan excluidos el deportivo y el educativo.

(2) Alojamiento protegido es aquel destinado a colectivos específicos, incluidos los temporeros, bajo régimen de alquiler o cesión de uso e integrados por una parte privativa, que debe permitir el desarrollo de las funciones que son propias de la vivienda, y por los servicios comunitarios que sirvan de apoyo a esas funciones.

(3) Equipamientos comunitarios (públicos o privados), constituido por el conjunto de instalaciones y servicios que permiten desarrollar la actividad colectiva de una población. Se dividen en:

- Básicos4: dan servicio directo a los ciudadanos (docente, deportivo, sanitario, asistencial, social, cultural, mercados de abastos, religioso, funerario, alojamientos protegidos o similares).
- De gestión (administrativo, juzgados, protección civil, policía, defensa, prisiones o similares).

En el art. 3 de dicho Decreto-Ley 1/2025, se distinguen dos situaciones en función de si la implantación de las viviendas protegidas tiene el carácter de uso compatible o bien el de uso alternativo:

- art.3.1. Usos compatibles.

En parcelas calificadas con uso equipamiento comunitario básico4, los instrumentos de ordenación, podrán establecer el uso compatible de vivienda o alojamiento dotacional. Estas viviendas o alojamientos formarán parte de la

dotación pública de viviendas y se destinarán al alquiler o cualquier otra forma de ocupación temporal de naturaleza rotatoria.

Por otro lado, el art. 3.1.10. de las NNUU define el uso compatible como “aquel que bajo determinadas condiciones puede coexistir con el uso cualificado del ámbito o el dominante en una parcela”.

En este sentido, el art. 3.1.15. de las NNUU limita al “49% el porcentaje de usos compatibles respecto a la edificabilidad máxima adscrita a una parcela”.

Del mismo modo, el art. 3.3.1.6. de las NNUU considera que cuando “los alojamientos temporales destinados a personas con riesgo o en situaciones de exclusión social sean de promoción pública y se ubiquen en suelo público tendrán igualmente la consideración de equipamientos públicos y podrán resolverse mediante residencias comunitarias u otras fórmulas intermedias entre la vivienda individual y la residencia colectiva. A tenor de lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 1/2010, de 8 de marzo, Reguladora del Derecho a la Vivienda en Andalucía.

Las NN.UU. del instrumento de planeamiento vigente (PGOU) en el municipio de Cádiz en su art. 3.6.12. admiten en parcelas calificadas como dotacionales el uso residencial como uso compatible en su categoría de residencia comunitaria siempre que esté vinculada al uso dotacional.

Por lo tanto, la incidencia que pudiera tener la aplicación de dicho Decreto en el municipio de Cádiz, no es otra que la de ampliar el colectivo al cual se encamina dicha medida a colectivos con necesidades temporales con especiales dificultades de acceso a la vivienda manteniendo el destino de las mismas al alquiler o cualquier otra forma de ocupación temporal de naturaleza rotatoria.

Se entiende por tanto que esta compatibilidad de uso corresponde al Ayuntamiento, y se podrá establecer en el procedimiento de autorización administrativa que se realice para iniciar la ejecución.

- art.3.2. Usos alternativos.

En las parcelas y edificios vacantes calificados como equipamiento comunitario3 público, que no tengan asignado un destino específico o estén calificadas con el uso genérico de interés público y social (SIPS), se podrá autorizar igualmente el uso de vivienda o alojamiento dotacional de naturaleza rotatoria.

Para ello no se requerirá la modificación del instrumento de planeamiento vigente, pero sí un acuerdo municipal que justifique el cambio de uso. Será de aplicación en parcelas y edificios que pertenezcan a zonas de uso global residencial.

Las condiciones de edificación serán las del uso residencial de la zona de ordenanza en la que se encuentre. Se podrán llevar a cabo las modificaciones o adaptaciones necesarias en la parcela mediante la realización de un estudio de detalle.

En ambos casos las viviendas o alojamientos formarán parte de la dotación pública de viviendas, sin perjuicio de que su ejecución y gestión se realice mediante fórmulas de colaboración público-privada.

Las viviendas resultantes, en tanto que forman parte de la red de equipamientos comunitarios básicos, no serán tenidas en cuenta a los efectos del régimen de las actuaciones de transformación urbanística ni en el número máximo de viviendas que se hubieran asignado por el planeamiento urbanístico al área o sector en el que se incluya la parcela.

De la lectura del art.3, se desprende el siguiente cuadro resumen:

USO	Decreto 1/2025	Procedimiento	Titularidad	Ámbito de Aplicación	Calificación PGOU	DESTINO	RÉGIMEN
Compatible	Art. 3.1.	Se define mediante instrumento de ordenación urbanística (PGOU)	Pública	Parcelas en zonas de uso residencial	Equipamiento comunitario básico	Vivienda o alojamiento dotacional para atender necesidades temporales de colectivos con especiales dificultades de acceso a la vivienda	Alquiler ó ocupación temporal rotatoria. Las viviendas formarán parte de la dotación pública de viviendas.
Alternativo	Art. 3.2.	No necesita modificar el instrumento de planeamiento pero sí acuerdo municipal	Pública	Parcelas y edificios vacantes en zonas de uso residencial	Equipamiento comunitario público (sin uso específico o SIPS genérico)		

Se ha identificado en el PGOU vigente, las siguientes parcelas calificadas como equipamiento comunitario básico compatibles con la aplicación de las medidas del art.3.1 del decreto ley:

AP-EX-23	Geriátrico San Vicente de Paul	Barbate, 6	Dotacional Asistencial
	Antiguo colegio Adolfo de Castro	Guadalmesf, 2	Dotacional Educativo
AP-UE-EX-1AR1-01	Equipamiento Guardia civil R1	Avda. San Severiano, 7	Dotacional Educativo/ Sanitario

No obstante, tanto la parcela vacante correspondientes al antiguo CP Adolfo de Castro, como la situada en Avda. San Severiano, 7 (antiguo Colegio Carmen Jiménez), son susceptibles de instrumentos de ordenación que se encuentran actualmente en fase de estudio, y no se incorporan al análisis posterior.

Igualmente se identifican las siguientes parcelas, pertenecientes a zonas con uso global residencial, y que a su vez están calificadas en el PGOU vigente como dotacional sin uso específico asignado, susceptibles por tanto de ser transformadas con la aplicación de las medidas del art.3.2 del decreto ley:

AP-CA-12	Alcalá Galiano	Guerra Jiménez	Dotacional genérico sin uso específico
AP-CA-29	Equipamiento Merced	Plaza de la Merced, 7	Dotacional genérico sin uso específico
AP-EX-21	Equipamiento Santa Ana	Av. San Severiano, 61	Dotacional genérico sin uso específico

AP-EX-25	Cementerio Norte	Callejón del Blanco	Dotacional genérico sin uso específico
AP-EX-26	Cementerio Sur	Raúl Calvo, 14	Dotacional genérico sin uso específico
AP-EX-30	Equipamiento Marconi	Avda. Marconi, 11D	Dotacional genérico sin uso específico
AP-EX-32-A	Dotacional puntales	Bartolomé Benítez Gálvez	Dotacional genérico sin uso específico
AP-EX-39	Plaza de la Habana	Plaza de la Habana	Dotacional genérico sin uso específico

No obstante, las acciones puntuales AP-EX25 y AP-EX26 no se consideran en el análisis al no tener aún la condición de parcela edificable.

Para evaluar la viabilidad de la implantación del uso residencial (como uso compatible o alternativo) en los términos previstos en el art.3 del decreto-ley, se ha considerado: la normativa urbanística local, la disponibilidad efectiva del suelo, las características físicas de cada parcela y las necesidades de vivienda protegida en la zona.

Para ello, PROCASA ha elaborado un informe (que se adjunta como anexo) donde se establece la idoneidad de aquellas parcelas que cumpliendo las condiciones anteriores del art.3, son susceptibles de acogerse al del Decreto-Ley 1/2025 a corto plazo, por tener unas características óptimas para la implantación de viviendas.

		Superficie de suelo	Edificabilidad	Nº de viviendas
AP-EX-23	Equipamiento San Vicente de Paul	1.785 m2	3.800 m2	42
AP-EX-32-A	Dotacional puntales	675 m2	2.700 m2	35
AP-CA-29	Equipamiento Merced	316 m2	639 m2	8
TOTAL		2.776 m2	7.139 m2	85

Se informa por tanto de la conveniencia y oportunidad de adoptar acuerdo municipal para la aplicación de las medidas urgentes en materia de vivienda en lo referente a las parcelas dotacionales públicas anteriormente descritas y en los términos previstos en el art.3 del Decreto-Ley 1/2025.

Se propone:

1. Autorizar como uso compatible en la parcela de equipamiento comunitario básico identificada como "AP-EX-23 Equipamiento San Vicente de Paul", el uso de vivienda o alojamiento dotacional con la finalidad de atender necesidades temporales de colectivos con especiales dificultades de acceso a la vivienda, destinando las mismas al alquiler o cualquier otra forma de ocupación temporal de naturaleza rotatoria.

1.1. Autorizar el uso pormenorizado alternativo de vivienda o alojamiento dotacional con la finalidad de atender necesidades temporales de colectivos con especiales dificultades de acceso a la vivienda, destinando las mismas al alquiler o cualquier otra forma de ocupación temporal de naturaleza rotatoria en las parcelas identificadas en el PGOU como: "AP-EX-32-A SIPS Puntales" y AP-CA-29 "Equipamiento Merced" pertenecientes a zonas de uso global residencial, y calificadas por los instrumentos de planeamiento vigentes como equipamiento comunitario público, sin un destino específico o calificadas con el uso genérico de interés público y social, sin necesidad de modificar el instrumento de planeamiento vigente en los términos previstos en el art. 3 del Decreto-ley 1/2025.

En cuanto al procedimiento de aplicación, prevé el Decreto-ley la necesidad de un acuerdo municipal expreso que valore la oportunidad de destinar la parcela al uso residencial en su totalidad o coexistiendo con otros equipamientos comunitarios. Las condiciones de la edificación en las parcelas serán las mismas que las establecidas en la ordenanza de uso residencial de la zona en que se encuentre.

Las viviendas resultantes, en tanto que forman parte de la red de equipamientos comunitarios básicos, no serán tenidas en cuenta a los efectos del régimen de las actuaciones de transformación urbanística ni en el número máximo de viviendas que se hubieran asignado por el planeamiento urbanístico al área o sector en el que se incluya la parcela.

El artículo 75.1 de la LISTA, señala que corresponde a los municipios las competencias relativas a la tramitación y aprobación de todos los instrumentos de ordenación urbanística y sus innovaciones, salvo las asignadas en el apartado 2 de dicho artículo a la Consejería competente en Ordenación del Territorio y Urbanismo.

La competencia para la aprobación del acuerdo de aplicación de medidas del Decreto-ley 1/2025, de 24 de febrero, de medidas urgentes en materia de vivienda en el ámbito municipal corresponde, por tanto, a este Ayuntamiento, siendo el órgano legitimado para ello el Pleno del Excmo. Ayuntamiento por ser competente para la aprobación definitiva de los instrumentos de ordenación que, de conformidad con el régimen transitorio del artículo 3 del Decreto-Ley 1/2025, devienen innecesarios. Se requiere el voto favorable de la mayoría simple; todo ello en base al artículo 123, apartados nº 1.i) y nº 2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

PROPUESTA:

Por todo lo anteriormente expuesto y emitidos los informes técnico y jurídico, el Teniente de Alcalde Delegado de Urbanismo PROPONE al Excmo. Ayuntamiento Pleno la adopción de los siguientes acuerdos:

PRIMERO.- Disponer la aplicación de las medidas del artículo 3 del Decreto-ley 1/2025, de 24 de febrero, de medidas urgentes en materia de vivienda en el ámbito municipal "Medidas en materia de suelo para la promoción de vivienda protegida" en las parcelas de las parcelas dotacionales públicas, en los términos recogidos en el informe emitido por el Arquitecto municipal consistentes en:

2. Autorizar como uso compatible en la parcela de equipamiento comunitario básico identificada como "AP-EX-23 Equipamiento San Vicente de Paul", el uso de vivienda o alojamiento dotacional con la finalidad de atender necesidades temporales de colectivos con especiales dificultades de acceso a la vivienda, destinando las mismas al alquiler o cualquier otra forma de ocupación temporal de naturaleza rotatoria.

3. Autorizar el uso pormenorizado alternativo de vivienda o alojamiento dotacional con la finalidad de atender necesidades temporales de colectivos con especiales dificultades de acceso a la vivienda, destinando las mismas al alquiler o cualquier otra forma de ocupación temporal de naturaleza rotatoria en las parcelas identificadas en el PGOU como: "AP-EX-32-A SIPS Puntales" y AP-CA-29 "Equipamiento Merced" pertenecientes a zonas de uso global residencial, y calificadas por los instrumentos de planeamiento vigentes como equipamiento comunitario público, sin un destino específico o calificadas con el uso genérico de interés público y social, sin necesidad de modificar el instrumento de planeamiento vigente en los términos previstos en el art. 3 del Decreto-ley 1/2025.

SEGUNDO.-Proceder a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, según el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en la página web del Ayuntamiento.

TERCERO.-Dar traslado a la Consejería competente en materia de vivienda, para evaluar el grado de implantación de las medidas en la Comunidad Autónoma y a los Colegios Profesionales con competencia en materia urbanística".

Tras debate, por la Presidencia se somete a votación dicha propuesta, que es aprobada por veintidós votos a favor, emitidos por los Concejales de las Grupos: Popular (1) y Socialista (7); ningún voto en contra, y seis abstenciones del Grupo Adelante Izquierda Gaditana.

Cádiz, a 29 de diciembre de 2025. EL TENIENTE DE ALCALDE DELEGADO DE URBANISMO. Fdo.: Mercedes Franco Torres. **Nº 206.873/25**

RECTIFICACION

Anuncio número nº 207.274/25, publicado en el BOP núm. 249 de fecha 31 de diciembre de 2025, perteneciente a la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz, relativo a la Ordenanza reguladora de las prestaciones patrimoniales de carácter público no tributario por la prestación del servicio de transferencia, transporte y tratamiento de residuos domésticos 2026.

Debe incluir:

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

D. Ramón Holgado Morales, Secretario de la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz, CERTIFICA, que el Pleno de esta Mancomunidad en sesión extraordinaria celebrada el día 29 de Diciembre de 2025, entre otros, adoptó el Acuerdo del tenor literal siguiente:

«Aprobada inicialmente por el Pleno de esta Mancomunidad en fecha 29 de octubre de 2025 la ORDENANZA REGULADORA DE LA PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER NO TRIBUTARIO PARA EL SERVICIO DE TRANSFERENCIA, TRANSPORTE Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS DOMÉSTICOS DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CÁDIZ PARA EL AÑO 2026 y sometida la misma a período de información pública.

Dada cuenta de las alegaciones presentadas en tiempo y forma, del informe de Secretaría de fecha 26 de diciembre de 2025 y del Dictamen de la Comisión Informativa de fecha 29 de diciembre de 2025.

El Pleno de la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz en sesión EXTRAORDINARIA de fecha 29 de diciembre de 2025, previa deliberación, y por unanimidad de los asistentes que representan la mayoría absoluta del número legal de miembros del Pleno, ACUERDA Desestimar las alegaciones presentadas en el período de exposición pública y aprobar definitivamente la ORDENANZA REGULADORA DE LA PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER NO TRIBUTARIO PARA EL SERVICIO DE TRANSFERENCIA, TRANSPORTE Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS DOMÉSTICOS DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CÁDIZ PARA EL AÑO 2026"

RECTIFICACION

Anuncio número nº 207.351/25, publicado en el BOP núm. 249 de fecha 31 de diciembre de 2025, perteneciente a la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz, relativo a la Ordenanza reguladora de las prestaciones patrimoniales de carácter público no tributario por la prestación del servicio de recogida de residuos domésticos 2026.

Debe incluir:

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

D. Ramón Holgado Morales, Secretario de la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz, CERTIFICA, que el Pleno de esta Mancomunidad en sesión extraordinaria celebrada el día 29 de Diciembre de 2025, entre otros, adoptó el Acuerdo del tenor literal siguiente:

«Aprobada inicialmente por el Pleno de esta Mancomunidad en fecha 29 de octubre de 2025 la ORDENANZA REGULADORA DE LA PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER NO TRIBUTARIO PARA EL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS DOMÉSTICOS DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CÁDIZ PARA EL AÑO 2026 y sometida la misma a período de información pública.

Dada cuenta de las alegaciones presentadas en tiempo y forma, del informe de Secretaría de fecha 26 de diciembre de 2025 y del Dictamen de la Comisión Informativa de fecha 29 de diciembre de 2025.

El Pleno de la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz en sesión EXTRAORDINARIA de fecha 29 de diciembre de 2025, previa deliberación, y por unanimidad de los asistentes que representan la mayoría absoluta del número legal de miembros del Pleno, ACUERDA Desestimar las alegaciones presentadas en el período de exposición pública y aprobar definitivamente la ORDENANZA REGULADORA DE LA PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER NO TRIBUTARIO PARA EL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS DOMÉSTICOS DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CÁDIZ PARA EL AÑO 2026"

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

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

INSERCIONES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,110 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,218 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959