

ADMINISTRACION DEL ESTADO**MINISTERIO DEL INTERIOR
JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO
CADIZ****RESOLUCIÓN DE LA JEFA PROVINCIAL DE TRÁFICO DE CÁDIZ SOBRE MEDIDAS ESPECIALES DE CIRCULACIÓN POR ELEVADA CONCENTRACIÓN DE VEHÍCULOS EN LOS ACCESOS AL PUERTO DE TARIFA****ANTECEDENTES DE HECHO. -**

En el marco de la Operación Paso del Estrecho, el Plan de Protección de Civil de Cádiz prevé la adopción de medidas especiales cuando los accesos al puerto de Tarifa se vean afectados por circunstancias tales como la alta demanda de vehículos que intentan acceder al mismo, flujo de entrada de vehículos, capacidad de estacionamiento en el recinto portuario y nivel de ocupación del mismo, capacidad de evacuación por la flota de barcos establecidas, accidentes, climatología u otras circunstancias que afecten a la capacidad real de evacuación del puerto estableciéndose un área exterior de espera, bien por el cierre temporal de las operaciones en el mismo.

El puerto de tarifa consta de dos accesos diferenciados, uno situado más próximo al puerto de Algeciras (en el p.k. 84+600 de la N-340) utilizado por la mayoría de pasajeros OPE que acceden desde la A-7 y A-381 u otro ubicado en el p.k. 83+250 de la N-340 mayoritariamente utilizado por los residentes y turistas por acceder a las playas y la localidad de Tarifa en actividades comerciales y de ocio. El trayecto hasta el puerto transita por las calles más comerciales de Tarifa.

El área exterior de espera para acceder al puerto de Tarifa está ubicada a 200 metros de la glorieta de acceso a Tarifa desde el p.k. 84+600 de la N-340 a centro urbano.

FUNDAMENTOS DE DERECHO. -

En virtud de lo establecido en los artículos 5 y 6 de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, aprobada por Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, corresponde a la Dirección General de Tráfico la ordenación, control y gestión de la circulación en las vías interurbanas.

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

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

1. Cuando razones de seguridad o fluidez de la circulación lo aconsejen, podrá ordenarse por la autoridad competente otro sentido de circulación, la prohibición total o parcial de acceso a partes de la vía, bien con carácter general, bien para determinados vehículos o usuarios, el cierre de determinadas vías, el seguimiento obligatorio de itinerarios concretos o la utilización de arcones o carriles en sentido opuesto al normalmente previsto (artículo 16.1 del texto articulado).

2. Para evitar entorpecimiento a la circulación y garantizar su fluidez, se podrán imponer restricciones o limitaciones a determinados vehículos y para vías concretas, que serán obligatorias para los usuarios afectados (artículo 16.2 del texto articulado).

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

Asimismo, en aplicación del artículo 39 del Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, la Dirección General de Tráfico dicta Resolución de 14 de enero de 2026 (BOE núm. 18, de 20 de enero), por la que se establecen medidas especiales de regulación de tráfico durante el año 2026.

La Resolución de 14 de enero de 2026, prevé en su apartado D.1.2. que, por elevada concentración de vehículos en determinados lugares de especial protección, limitaciones de la capacidad de la calzada, acontecimientos deportivos y otros eventos, que se concretan en el anexo VIII de la presente Resolución, se podrán establecer medidas de regulación excepcionales cuando las circunstancias así lo aconsejen por razones de seguridad o fluidez de la circulación.

En dicho anexo VIII de dicha Resolución se recoge la carretera N-340 (pp. kk. 83 al 85) con motivo de la gran afluencia de vehículos hacia el puerto de Tarifa debido a la celebración de la Operación Paso del Estrecho.

Por todo cuanto antecede,

RESUELVO:

Autorizar la limitación temporal de entrada en la ciudad de Tarifa para los vehículos OPE cuando se produzca la activación de dicha área por las situaciones contempladas en el Plan de Protección de Civil de la OPE en la provincia de Cádiz, a fin de facilitar el embolsamiento en el área exterior de los vehículos que tienen su embarque hacia el Norte de África

Para ello, se adoptarán las medidas especiales necesarias para el encauzamiento de vehículos OPE hacia el área exterior por el acceso este de la N-340 (p.k. 84+600), y desvío de los vehículos OPE desde el acceso oeste de la N-340 (p.k. 83+250) hacia el acceso este de la N-340, más próximo al área exterior. El acceso oeste quedará abierto solamente para la entrada de residentes y turistas.

PERIODO DE APLICACIÓN DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN:

Durante los días de intensidad alta (críticos) de la Operación Paso del Estrecho: - Del viernes 24 de julio al domingo 2 de agosto de 2026

Cádiz, 22 de julio de 2026. LA JEFA PROVINCIAL DE TRÁFICO
ACCTAL. Ana María Zúñiga Sánchez. Firmado. **Nº 244.999**

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS
CADIZ****ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA PARA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA**

De acuerdo con lo establecido 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 y en la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el expediente incoado en esta Delegación Territorial, con objeto de AUTORIZAR la instalación eléctrica siguiente:

• Peticionario: ELECTRA CONILENSE, S.L.U.

Domicilio: Pza. José Manuel García Caparros, 11-bajo - 11140 CONIL DE LA FRONTERA

• Emplazamiento de la instalación: CONIL DE LA FRONTERA

Términos municipales afectados: CONIL DE LA FRONTERA

• Finalidad de la instalación: Formar un anillo entre los centros de transformación.

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

RED SUBTERRÁNEA DE MEDIA TENSIÓN, CONEXIÓN EN ANILLO ENTRE CENTRO DE TRANSFORMACIÓN DE PURADORA N.º 0084, CENTRO DE TRANSFORMACIÓN TEINVIS 2 N.º 0081 Y CENTRO DE TRANSFORMACIÓN PEÑITA N.º 0017

Se proyecta desde el punto de actuación 1 "Arqueta A2 proyectada" hasta el punto de actuación 3 "C.T. Depuradora N.º 0084 proyectado" una canalización de tres tubos de 200 mm para alojar dos líneas subterránea de media tensión de 20 kV con conductores unipolares RH5Z1 18/30kV 240 mm2. En dicho recorrido se instalan arquetas A1 y A2. Longitud 351,80 metros.

El punto de actuación 1, se descubre la línea de media tensión que une el C.T. La Peñita N.º 0017 hasta C.T. Teinvis 2 N.º 0051, se realiza un corte en dicha línea, que sirve para unir una de las líneas proyectadas al tramo existente que va hacia C.T. Teinvis 2 N.º 0051 y la otra línea proyectada se une al tramo existente que va hacia C.T. La Peñita N.º 0017.

Desde el punto de actuación 1 "Arqueta A2 proyectada" hasta el punto de actuación 2 "Arqueta A2 proyectada" se realiza paso de perforación proyectado. Que sirve para realizar el paso de la canalización proyectada de un lado de la carretera al otro, sin realizar afecciones al tramo de carretera.

El punto de actuación 3 "C.T. Depuradora N.º 0084" se instala un centro de transformación prefabricado de hormigón que aloja el conjunto compacto Schneider Electric gama RM airSet modelo RE-IIQ (2L+ 1P), se traslada del centro de transformación Depuradora N.º 0084 existente al nuevo centro de transformación prefabricado el transformador y el cuadro de baja tensión. El centro de transformación Depuradora N.º 0084 existente se mantiene, pero estará vacío sin equipos. La necesidad de instalar un nuevo edificio prefabricado se debe a las dimensiones del conjunto compacto de las celdas.

Coordenadas UTM Huso 30:

Punto de Actuación 1:	X: 223305.88 Y: 4019055.93
Punto de Actuación 2:	X: 223331.69 Y: 4019036.23
Punto de Actuación 3:	X: 223627.44 Y: 4018949.17

REFERENCIA: AT-16526/26

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en el Servicio de Energía de esta Delegación Territorial, sito en Dirección Fernando el Católico, 3 -3ª planta 11004 Cádiz, y formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de TREINTA DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

La documentación correspondiente a este anuncio también se encuentra expuesta en el portal de transparencia, buscando por el número de expediente:

<https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos.html>

Diecisiete de julio de dos mil veintiséis. LA DELEGADA TERRITORIAL.
MARIA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado. **Nº 242.473**

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: FLIGHT TRAINING SERVICES, S.L.U**

Expediente: 11/01/0138/2026

Fecha: 07/07/2026

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ROSARIO PEREZ GARCIA

Código 11003862012005

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa FLIGHT TRAINING SERVICES, S.L.U presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 10-06-2026, 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: Se ordena la inscripción del citado convenio colectivo de la empresa FLIGHT TRAINING SERVICES, S.L.U., 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 07/0726. Daniel Sánchez Román. Firmado.

II CONVENIO COLECTIVO FLIGHT TRAINING SERVICES, S.L
PREÁMBULO

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo FLIGHT TRAINING SERVICES, constituida de conformidad con las reglas establecidas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, ha acordado el presente Convenio, fundamentando su oportunidad en las siguientes bases contractuales, con la intención de que a futuro, las relaciones laborales se rijan por el convenio colectivo sectorial de aplicación a nivel provincial.

Artículo 1.- Ámbito Territorial y Funcional

El presente Convenio Colectivo se aplicará a la empresa FLIGHT TRAINING SERVICES, S.L. (FTS) en sus actuales centros de trabajo, que son el Hotel la Parra y la Residencia Escuela de Pilotos.

Artículo 2.- Ámbito Personal

El presente convenio es de ámbito de empresa y tiene por objeto regular durante su vigencia las relaciones sociales, económicas y laborales, entre la empresa FTS y sus personas trabajadoras.

Artículo 3.- Remisión al convenio colectivo de Hostelería de Cádiz

Las partes negociadoras del convenio han acordado la remisión al Convenio Colectivo provincial de Hostelería de Cádiz 2025/2028 (1100065011981), o aquel que lo sustituya, para todos los trabajadores a los que les resulta de aplicación el presente convenio y en todo aquello que no se regule expresamente en el presente, resultando de aplicación íntegra en aquellas materias no reguladas en el presente.

Artículo 4.- Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2026 y extenderá su vigencia hasta 1 de enero de 2030, sin perjuicio de los efectos económicos regulados en el articulado del presente y de la prórroga del mismo conforme a los términos y condiciones previstos en el siguiente artículo. Este convenio se prorrogará tácitamente (sin necesidad de ningún acto ni por la parte social ni por la parte empresarial) ante la ausencia de denuncia entre las partes.

Artículo 5.- Denuncia y Revisión

La denuncia del Convenio Colectivo se podrá efectuar por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores, mediando escrito dirigido a la otra parte antes del último mes de vigencia del convenio; en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática por períodos anuales. Denunciado este Convenio Colectivo, la comisión negociadora del nuevo convenio deberá constituirse en el plazo máximo de tres meses desde la finalización de la vigencia de este Convenio Colectivo. La negociación del nuevo convenio se llevará a cabo durante un período no superior a doce meses a partir de la constitución de la comisión negociadora. Para la resolución de las discrepancias que puedan surgir durante la sustanciación de la negociación del nuevo convenio, las partes se someten a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos establecidos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. Si en el ejercicio de las facultades conferidas por la legislación vigente, la autoridad laboral o jurisdiccional declarase la nulidad de algunas de las cláusulas del convenio, las partes volverán a reunirse con el fin de negociar nuevamente dichas cláusulas y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

Artículo 7.- Abono diferencias salariales del año 2025, así como los meses de 2026 HASTA la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial. La Empresa abonará en la nómina del mes siguiente a aquel en el que se publique el presente convenio colectivo en el Boletín oficial de la Provincia de Cádiz, las diferencias salariales:

1. Respecto al año 2025: La Empresa abonará la diferencia resultante de comparar (i) el salario efectivamente percibido en el año 2025 por los conceptos salario base y pagas extraordinarias, y (ii) el salario que hubiera percibido el trabajador conforme al convenio colectivo de hostelería de Cádiz en el año 2025, en lo que respecta, única y exclusivamente a los conceptos de salario base y pagas extraordinarias.

2. Respecto al año 2026: La Empresa abonará la diferencia resultante de comparar (i) la cuantía total percibida en concepto de salario en 2026, hasta la fecha de publicación en el Boletín Oficial del presente convenio, y (ii) la cuantía total que habría percibido el trabajador en concepto de salario por ese mismo periodo, conforme al convenio colectivo de hostelería de Cádiz en el año 2026.

Artículo 8.- Actualización estructura retributiva e importes A PARTIR DE la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial. La Empresa abonará a partir de la nómina del mes siguiente a aquel en el que se publique el presente convenio colectivo en el Boletín oficial de la Provincia de Cádiz, los conceptos y cuantías salariales que correspondan a cada empleado, conforme a lo dispuesto en el Convenio Provincial de Hostelería de Cádiz para el año 2026, o el que lo sustituya a futuro.

Las retribuciones a las que puedan tener derecho los trabajadores conforme a lo dispuesto en el Convenio Provincial de Hostelería de Cádiz para el año 2026, o el que lo sustituya a futuro, sustituirá a cualquier concepto y cuantía retributiva a la que pudiera haber venido teniendo derecho el empleado, y que hubiera venido percibiendo, quedando su estructura retributiva definida en adelante, única y exclusivamente por lo establecido en el Convenio Provincial de Hostelería de Cádiz. Los trabajadores no tendrán derecho a la percepción de los conceptos salariales que han venido percibiendo hasta el momento, ni a las cuantías percibidas.

Asimismo, el Plan de Pensiones establecido en el convenio colectivo previo quedará extinguido. Para ello, la Empresa y la entidad gestora, RGA, llevarán a cabo las gestiones oportunas para su erradicación. Igualmente, la Empresa colaborará con la entidad gestora y con los empleados para que, de manera individual, cada persona trabajadora pueda ejercer los derechos derivados del mismo; rescate,

capitalización, traslado a otras entidades y otras medidas que se puedan establecer, dentro de las posibilidades que pueda ofrecer la entidad gestora. En ningún caso la Empresa mantendrá la aportación que venía soportando, la cual dejará de sufragar desde el momento en el que se publique el presente Convenio en el Boletín Oficial.

Artículo 9.- Clasificación de los centros de trabajo de la Empresa y encuadramiento de las personas trabajadoras.

Las Partes firmantes del presente convenio, manifiestan que los centros de trabajo con los que cuenta la Empresa, se encuentran encuadrados en la categoría de establecimiento tipo B del convenio de la hostelería de Cádiz, conforme al que corresponderá el encuadramiento de cada persona trabajadora según las funciones que efectivamente vinieran llevando a cabo. Según Tabla Anexo I

En caso de discrepancia o desacuerdo con la clasificación asignada, la persona afectada podrá solicitar (i) una reunión con la Dirección de la Empresa y (ii) la presencia de los miembros del Comité de Empresa en la misma, analizándose cada caso de forma individual.

Artículo 10.- Jornada de trabajo

El número de horas que los trabajadores vienen realizando en promedio y cómputo anual se mantendrá tal y como venían desarrollándose hasta la fecha, percibiendo el salario en cuantía proporcional a jornada efectivamente prestada.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Empresa, que informará de los mismos a la representación legal de las personas trabajadoras.

En cada departamento existirá un cuadro horario permanentemente expuesto en sitio visible para las personas trabajadoras que contendrá el siguiente contenido:

- Horario de trabajo diario.
- Descansos semanales.
- Horario de entrada y salida.

No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de un turno diario, salvo extrema necesidad

El descanso entre jornadas será como mínimo de 12 horas.

El calendario laboral será elaborado por la Empresa dentro del primer mes de cada año natural.

En el lugar y fecha indicados ut supra, se firma el presente en prueba de conformidad, por duplicado y a un solo efecto.

Por parte de la Empresa	Por parte de los Trabajadores
D ^a Rosario Pérez García.	D. Marcos Pacheco
D ^a Ouahiba Rakdani	D ^a . Gema de los Reyes
D. Oscar Luis Sordo Díaz	D ^a . Ana M ^a Chacón
	D ^a María José Jaén
	D. Manuel Piñeiro

ANEXO I ENCUADRAMIENTO HOSTELERÍA/ FTS

GRUPOS PROFESIONALES HOSTELERÍA		GRUPOS PROFESIONALES FTS
1	Jefe/a / Responsable de Bar/Hotel	Responsable Bar/Hotel
	Jefe/a / Responsable de Catering	Responsable de Catering
	Jefe/a / Responsable de Recepción/ Gobernante/a	
	Jefe/a / Responsable de Mantenimiento	Responsable de Mantenimiento
	Jefe/a / Responsable de Alojamiento	Responsable de Alojamiento
2	Segundo/a Jefe/a / Responsable de Bar/ Hotel	
	Segundo/a Jefe/a / Responsable de Catering	
	Segundo/a Jefe/a / Responsable de Recepción/Gobernante/a	
	Segundo/a Jefe/a / Responsable de Mantenimiento	
	Segundo/a Jefe/a / Responsable de Alojamiento	
3	Cocinero/a	Cocinero/a
	Mantenedor/a	Mantenimiento
	Recepcionista	Recepcionista
4	Técnico/a Administrativo/a	Administrativo
	Camarera/o de Piso	Personal de Limpieza (habitaciones)
	Conserje de noche	Conserje nocturno
5	Limpiador/a	Personal de Limpieza
	Ayudante de Cocina	Ayudante de cocina/Dependiente
	Ayudante Mantenimiento/Mozo	Ayudante Mantenimiento/Mozo
	Auxiliar Administrativo/a	Ayudante Administrativo
	Camarero/a Bar	Ayudante de cocina/Bar
	Ayudante de Recepción	

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: HIDRALIA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE ANDALUCÍA, S.A.

Expediente: 11/01/0112/2026

Fecha: 06/07/2026

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: SALVADOR QUESADA TORRES

Código 11003131012000

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA HIDRALIA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE ANDALUCÍA, S. A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO EN SAN FERNANDO (CÁDIZ) presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 19-05-2026, 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: Se ordena la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA HIDRALIA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE ANDALUCÍA, S. A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO EN SAN FERNANDO (CÁDIZ), 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, en la fecha certificada. Delegado Territorial de la Delegación de Empleo, empresa y Trabajo Autónomo, Daniel Sánchez Román.

CONVENIO COLECTIVO DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS PARA LA EMPRESA HIDRALIA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE ANDALUCÍA, S. A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO EN SAN FERNANDO (CÁDIZ)

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ART. 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo entre el Servicio Municipal de Aguas de San Fernando, cuya concesión administrativa de gestión la ejerce HIDRALIA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE ANDALUCÍA, S.A., dedicada a la actividad de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas en su Centro de San Fernando, excluyéndose expresamente la actividad de mantenimiento y limpieza integral de la red de alcantarillado.

ART. 2.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio resulta aplicable a toda persona trabajadora fija, eventual o interina, al servicio de la Empresa, centro de trabajo y actividad comprendido en el artículo anterior.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio al personal afecto a lo establecido en el Art. 1, punto 3, A) y C) del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, este personal podrá disfrutar con la asimilación que se determine, las condiciones establecidas en este Convenio o que puedan establecerse en el futuro, siempre que éstas sean más favorables a las que disfruten en contrato individual, comparadas ambos en su conjunto.

ART. 3.- ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas del Convenio serán de aplicación al centro de trabajo comprendido en el ámbito funcional.

ART. 4.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 4 años, surtiendo efectos el día 1 de enero de 2026 y finalizando el 31 de diciembre de 2029, independientemente de la fecha de registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y sin perjuicio de la irretroactividad de aquellas condiciones que por su propia naturaleza hayan de surtir efectos desde la suscripción del presente convenio colectivo.

ART. 5.- DENUNCIA.

Una vez finalizado el plazo de duración del convenio, se entenderá denunciado de forma tácita y automática sin necesidad de denuncia expresa.

Las partes se comprometen expresamente, bajo el principio de buena fe, a iniciar las negociaciones tendientes a la consecución de un nuevo convenio.

ART. 6.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

Para interpretar lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una comisión paritaria entre las personas participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio, formada por personas representantes de las personas trabajadoras y personas representantes de la Empresa en proporción igual. Siendo dos las personas designadas por cada una de las partes. No obstante, ambas partes podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores/as para cuantas materias estimen oportuno.

La comisión se reunirá con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de quince días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran. También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las tablas de las retribuciones previstas en este convenio.

En todos los casos, las consultas habrán de ser presentadas por escrito. Las funciones de la comisión paritaria no podrán obstruir en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

Por otra parte, y con el fin de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el

artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa y las personas trabajadoras se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

CAPÍTULO II

COMPENSACION Y ABSORCIÓN

ART. 7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Serán compensables y absorbibles con las retribuciones pactadas, todas las mejoras que pudieran establecerse por los organismos oficiales y cuya cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

ART. 8.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactada en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en la Empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

ART. 9.- NORMAS DE APLICACIÓN

Se aplicará de forma subsidiaria respecto de lo no expresamente establecido en el presente Convenio Colectivo el contenido en el VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2024--2027), -código de convenio n.º 99014365012003- publicado en el BOE de 25 de septiembre de 2025.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN Y RENDIMIENTO

ART. 10.- ORGANIZACIÓN

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Comité de empresa o personas delegadas de personal, cuidando especialmente la formación profesional y técnica de las personas trabajadoras.

ART. 11.- RENDIMIENTO – DEFINICIÓN

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a una persona trabajadora o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con el grupo profesional al cual se encuentre adscrito.

ART. 12.- USO DE MAQUINARIA Y ELEMENTOS DE TRABAJO

Si una persona trabajadora observa entorpecimientos para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a la Empresa o a las personas encargadas o representantes de la misma.

La persona trabajadora cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, y los mantendrán en perfecto estado de conservación.

Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la persona trabajadora deberá dar cuenta inmediata a sus superiores de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, instalaciones y material que utilicen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños. Así mismo, deberá utilizar obligatoriamente los medios de protección personal que se les entreguen, así como cuidar de su perfecto estado y conservación.

Queda prohibida la utilización de herramientas o útiles que no estén asignados a la persona trabajadora fuera del trabajo. Solo podrá utilizarse previa solicitud expresa y motivada con autorización por parte de la gerencia.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO, LICENCIAS Y VACACIONES

ART. 13.- JORNADA Y HORARIO

El horario del personal administrativo, y el del técnico que trabaje, exclusivamente en oficina, serán en jornada continuada en cómputo anual de 1470 horas, sin perjuicio de la adecuación que proceda conforme al artículo 14.2.

El personal operario tendrá jornada continuada todo el año en cómputo anual de 1554 horas, sin perjuicio de la adecuación que proceda conforme al artículo 14 párrafo segundo.

La distribución de la jornada y del horario será establecida para cada servicio, de acuerdo entre la Empresa y Comité de Empresa o Personas Delegadas de Personal, y quedará fijado en el calendario laboral vigente en cada momento.

Los días 24 y 31 de diciembre, y el 1 de junio, festividad de la patrona, se establecen como días de descanso para todas las personas empleadas, trasladándose la festividad de la Patrona al día 2 junio en caso de que la misma coincida en domingo.

ART. 14.- HORARIO FLEXIBLE O A TURNOS

La Dirección de la Empresa, de acuerdo y previo informe de las personas Representantes legales de las personas trabajadoras, podrá fijar horario de trabajo por turnos rígidos o flexibles, acomodados al número de horas legalmente establecidas para la actividad, por días o cómputos de tiempo de mayor duración.

Asimismo, y sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la Empresa, previa comunicación a la Representación de las Personas Trabajadoras, podrá distribuir, de manera irregular hasta un 10% de la jornada de trabajo en cómputo anual, debiendo respetarse en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, debiendo la persona trabajadora conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. Así mismo por acuerdo entre la empresa y la Representación de las Personas Trabajadoras se podrá establecer la distribución irregular de la jornada en mayor porcentaje, pudiendo la empresa distribuir el 10% de la jornada de no mediar dicho acuerdo.

ART. 15.- PROLONGACIÓN DE JORNADA

La Empresa deberá organizar el régimen de trabajo, de forma que evite la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo.

No obstante, dado el carácter público del servicio prestado por la empresa acogida a este Convenio y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado de ocurrir circunstancias que requieran una pronta o inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos a prolongar

la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos económicos que al particular se establecen en el presente Convenio.

ART. 16.- VACACIONES

Todo el personal disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones, el periodo vacacional ordinario se comprenderá entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, pudiendo disfrutarse igualmente en cualquier otro período del año natural, siempre que haya acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose en ningún caso, compensar económicamente ni ser acumuladas para otro año.

Cuando el cónyuge de la persona trabajadora también trabaje, éste tendrá preferencia a elegir el disfrute del periodo de vacaciones anuales, haciendo coincidir con las vacaciones de su cónyuge.

Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

1.- El disfrute de las vacaciones anuales será rotativo para todas las personas trabajadoras.

2.- El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, contándose éstas por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.

3.- En principio, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente, sin embargo, cabe que el disfrute pueda tener lugar en dos o más períodos, bien a petición de las propias personas trabajadoras o por ineludible exigencia técnica en períodos mínimos de 7 días naturales, por acuerdo de ambas partes.

4.- Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en días laborales.

5.- Las vacaciones deberán planificarse en el mes de diciembre del año anterior.

6.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a suspender el disfrute de vacaciones si, cuando llegara el momento de su disfrute o durante el mismo, estuviera en situación de Incapacidad Temporal ya sea por enfermedad común, accidente laboral o no laboral. Una vez que la persona trabajadora obtenga el alta médica disfrutará de sus vacaciones de común acuerdo entre persona trabajadora y empresa. Con un límite que no podrá ser superior al 31 de marzo del año siguiente.

7.- Las personas trabajadoras que hubieran ingresado en la empresa antes del 1 enero 2001 tendrán derecho, una vez cumplidos los 60 años, a disfrutar de 2 días de vacaciones más por cada año hasta cumplir 64 años, resultando así un máximo de 38 días naturales de vacaciones.

8.- Si las vacaciones fueran interrumpidas a requerimiento de la Empresa, y previo conocimiento de la Representación legal de las Personas Trabajadoras, el período disfrutado hasta la fecha no será computable, salvo que dicha interrupción lo fuera a requerimiento de la persona trabajadora o por tasadas razones de fuerza mayor, debiendo realizar en cualquier caso su jornada normal de trabajo.

9.- Las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

10.- Dadas las características de este sector de actividad de agua, la dirección de la empresa organizará el periodo de vacaciones del personal garantizando en todo momento la existencia de al menos el 50 % de las plantillas de las áreas operaria, funcional, administrativa y clientes, no pudiéndose quedar el servicio de abastecimiento por debajo de este mínimo en ninguna época del año.

ART.17.- LICENCIAS Y PERMISOS

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y acreditando la necesidad de la licencia, podrá disfrutar de la misma con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

4 días naturales. Fallecimiento del cónyuge, hermanos/as, padres/madres e hijos/as. En este supuesto el afectado podrá solicitar a través del de los delegados/as de Personal o Comité de Empresa, ampliar dichos días, a cuenta de las vacaciones.

1 día natural. Fallecimiento de abuelos/as o nietos/as.

1 día natural. Fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos hasta 2º grado, así como para el tercer grado de consanguinidad.

En los supuestos anteriores se aumentará el período de licencia hasta 2 días, si dichos fallecimientos se produjeran fuera de la provincia.

Tiempo necesario. En el supuesto que el familiar político sea de 3º grado, se autorizará a asistir al sepelio, siempre que el mismo se celebre en la misma localidad y en horas de trabajo.

Consulta médica. A los trabajadores/as acogidos al presente Convenio se les concederá el tiempo necesario para asistir a consulta médica que no produzca baja de I.T.

El trabajador/a que tenga que desplazarse fuera de su localidad a consulta médica con familiares de 1º grado de consanguinidad, tendrán derecho al tiempo necesario para poder asistir a la mencionada consulta, siempre y cuando se acredite que dicha consulta no puede ser realizada fuera de la jornada laboral.

5 días naturales. Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge e hijos/as, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario en casos excepcionales, suficientemente acreditados, mediante justificación médica.

2 días naturales. Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de padre/madre o hermano/a, tantos carnales como políticos, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario en casos excepcionales, mediante justificación médica.

1 día natural. Matrimonio de hijo/a, hermano/a o padre/madre, tanto carnales como políticos, coincidiendo dicho día con la celebración de la ceremonia.

1 día natural. Primera comunión o celebración análoga en otra religión del hijo/a o nieto/a, coincidiendo con el día de la celebración.

20 días naturales. En caso de matrimonio.

1 día natural. En caso de nacimiento de nieto/a, siempre y cuando dicho nacimiento no haya dado lugar a circunstancias tales que den lugar al disfrute de otro permiso, no pudiendo en ningún caso ser acumulable a otros permisos por idéntico hecho causante.

2 días naturales. Por traslado de domicilio habitual dentro del año en curso suficientemente acreditado mediante justificante del cambio de domicilio.

Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En ningún caso dichos permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas, con las excepciones indicadas en el presente artículo.

ART. 18.- CONTROL DE HORARIO

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, y especialmente para los que prestan servicios públicos, la dirección de la Empresa, conforme a las disposiciones normativas que resulten aplicables en cada momento, podrá establecer los controles que estime oportunos, siendo de obligado cumplimiento el registro de la jornada realizada.

Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser debida y previamente autorizada por el superior jerárquico de la persona trabajadora.

Si no aportase prueba suficiente, será considerado falta injustificada.

Así mismo debido al carácter público de los servicios prestados y la necesidad de no interrumpir los mismos y su adecuada organización y gestión, las personas trabajadoras estarán obligadas a comunicar a sus respectivos superiores jerárquicos, y salvo causa de fuerza mayor de forma inmediata, las ausencias consecuencias del inicio de procesos de incapacidad temporal y sin perjuicio de la no obligación de aportar el correspondiente parte médico de baja, debiéndose igualmente informar de la finalización de los mismos.

CAPÍTULO V

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ESTRUCTURA PROFESIONAL

ART. 19.- Organización del trabajo y estructura profesional

Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de dirección y de control del trabajo.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa o entidad unos niveles elevados de productividad, eficiencia y calidad basados en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. La consecución de este objetivo es posible con una actitud activa, buena fe, diligencia y responsabilidad de todas las personas trabajadoras de la empresa.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, la representación legal de las personas trabajadoras tendrán las funciones que así le atribuye la normativa vigente en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo que les atribuyen la legislación vigente y el presente convenio colectivo, y lo que pudiera acordarse en cada empresa y/o centro de trabajo a este respecto.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada, a criterio de la dirección de la empresa, para la correcta explotación del servicio que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a la representación legal de las personas trabajadoras conforme a la legislación vigente.

Clasificación profesional.

1. Las personas trabajadoras que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a los factores de encuadramiento que se indican en el artículo siguiente.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de encuadramiento y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores/as dentro de aquellas que, de forma enunciativa y no limitativa, se establecen en el presente convenio colectivo. Dentro de algunos de los grupos profesionales podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

Así mismo dentro de cada grupo profesional y área funcional podrán establecerse diferentes niveles en virtud de los criterios que se exponen en el presente artículo, sin perjuicio de lo cual, la adscripción de las personas trabajadoras a uno u otro nivel vendrá determinada por la mayor prevalencia, en el ejercicio de las funciones que le son propias y que a cada nivel corresponda, sin perjuicio del ejercicio de cuantas funciones correspondan al grupo profesional y área funcional y que podrán indistintamente ser desempeñadas cuando ello sea preciso en aras a la más óptima organización de los recursos y con respeto en todo caso a la dignidad de la persona trabajadora y la retribución que en cada caso corresponda, respetándose, en su caso, la retribución del nivel de origen cuando esta sea superior a la correspondiente al nivel desempeñado.

3. Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional.

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura de clasificación profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y titulación.

2. En la valoración de los factores de encuadramiento anteriormente mencionados se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a) Conocimientos y experiencia: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida previamente y la dificultad que comporta la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

g) Titulación: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta la titulación que posea la persona trabajadora.

3. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo deberán respetarse en todas las empresas del sector. Las asimilaciones que puedan existir en las empresas afectadas por este convenio colectivo deberán acomodarse a lo aquí previsto, durante la vigencia del presente convenio colectivo, mediante acuerdo entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras o, en ausencia de éstos, mediante acuerdo entre empresa y cada persona trabajadora.

Grupos profesionales.

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en el sector.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

1.º) Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente.

2.º) Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, certificado de profesionalidad equivalente o Enseñanza Secundaria Obligatoria.

3.º) Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio colectivo.

c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

3. El contenido básico de la prestación laboral individualmente pactada vendrá determinado por la adscripción de la persona trabajadora a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. La persona trabajadora deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo.

4. El criterio de adscripción de la persona trabajadora a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional vendrá determinado por el tiempo de trabajo, respecto de la jornada anual, dedicada a las funciones contenidas en el mismo.

5. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos:

Grupo profesional 1:

1. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), certificado de escolaridad o equivalente.

Grupo profesional 2:

1. Criterios Generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en tres niveles (A, B y C) en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel A: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.

Nivel B: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que no tiene con carácter ordinario encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.

Nivel C: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación:

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a formación profesional de grado medio, formación profesional de primer grado, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a formación profesional de grado medio, formación profesional de primer grado, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel C: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3:

1. Criterios generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles (A y B), en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

Nivel A: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y suponen la integración, coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus personas colaboradoras.

Nivel B: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus personas colaboradoras.

2. Formación:

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado superior o formación profesional de segundo grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio, formación profesional de primer grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 4:

1. Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 5:

1. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a una o varias personas colaboradoras.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo, o estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 6:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo, o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

Promoción profesional

La empresa contribuirá eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN ECONÓMICO

Sección primera: Del salario

ART. 20.- CONCEPTO DEL SALARIO

Se entiende por salario la retribución que percibe la persona trabajadora por cuenta y bajo la dependencia ajena, como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado que con él obtiene.

En la estructura de las retribuciones de las personas trabajadoras por cuenta ajena, se distinguirá el salario base y los complementos salariales del mismo.

Es salario base de convenio la parte de las retribuciones de las personas trabajadoras fijada por el grupo profesional para la jornada laboral establecida en el artículo 13 del presente convenio.

Son conceptos salariales los siguiente:

- Personales.
- Por puesto de trabajo.
- Por calidad o cantidad de trabajo.
- De vencimiento periódico superior al mes.
- En especie.

La igualdad de remuneración constituye un principio vertebrador y fundamental de la igualdad de género, por ello Hidralia, Gestión Integral de Aguas de Andalucía S.A. garantiza la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, sin que pueda producirse en ningún caso discriminación alguna por razón de sexo.

ART. 21.- INCREMENTO SALARIAL

Las tablas salariales definitivas para el año 2026 se calcularán incrementando en un 3,0% las tablas salariales definitivas 2025, teniendo efectos económicos desde el 01/01/2026.

Las tablas salariales provisionales de 2027 se calcularán incrementando en un 2,5% las tablas salariales definitivas 2026.

- En caso de que el IPC real estatal del año 2027 sea igual o inferior al 2,5%, las tablas provisionales 2027 pasarán a considerarse definitivas.

- En caso de que el IPC real estatal del año 2027 sea superior al 2,5%, las tablas definitivas de 2027 se calcularán aplicando a las tablas salariales definitivas del año 2026 un incremento igual a la suma del citado 2,5% y de la diferencia porcentual entre el IPC real del año 2027 y el citado 2,5% provisional con el límite máximo de 0,75%, de modo que se establece un incremento salarial máximo del 3,25%.

Las tablas salariales provisionales de 2028 se calcularán incrementando en un 2,25% las tablas salariales definitivas de 2027.

- En caso de que el IPC real estatal del año 2028 sea igual o inferior al 2,25%, las tablas provisionales 2028 pasarán a considerarse definitivas.

- En caso de que el IPC real estatal del año 2028 sea superior al 2,25% , las tablas definitivas de 2028 se calcularán aplicando a las tablas salariales definitivas del año 2027 un incremento igual a la suma del citado 2,25% y de la diferencia porcentual entre el IPC real del año 2028 y el citado 2,25% provisional con el límite máximo de 0,75%, de modo que se establece un incremento salarial máximo del 3%.

Las tablas salariales provisionales de 2029 se calcularán incrementando en un 2,0% las tablas salariales definitivas del año 2028.

- En caso de que el IPC real estatal del año 2029 sea igual o inferior al 2%, las tablas provisionales 2029 pasarán a considerarse definitivas.

- En caso de que el IPC real estatal del año 2029 sea superior al 2,0%, las tablas definitivas de 2029 se calcularán aplicando a las tablas salariales definitivas del año 2028 un incremento igual a la suma del citado 2% y de la diferencia diferencia porcentual entre el IPC real del año 2029 y el citado 2,0% provisional con el límite máximo de 1,0%, de modo que se establece un incremento salarial máximo del 3%.

ART. 22.- SALARIO HORA

Se considerará como tal al cociente obtenido al dividir la totalidad de percepciones salariales que correspondan a cada grupo profesional y nivel salarial, durante el año, por el número de horas ordinarias que se establezca en el Convenio.

ART. 23.- LIQUIDACION, FORMA DE PAGO Y ANTICIPOS

1º.- El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada persona empleada se efectuará por períodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencias o ingresos en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la entidad bancaria o caja de ahorros.

2º.- A toda persona empleada se le entregará, sin perjuicio del formato ya físico, ya digital, un documento individual justificativo de las remuneraciones devengadas y en el que se detallará el importe correspondiente al periodo de tiempo al que se refiera, con especificación del salario base correspondiente y en su caso, los complementos y otras retribuciones que perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

3º.- La persona trabajadora podrá solicitar antes del pago mensual de su salario, un anticipo de sus emolumentos devengados hasta la fecha, que serán descontados en la nómina mensual del mes en el que se solicitó. La empresa podrá implementar herramientas informáticas para las solicitudes de los anticipos.

Sección segunda: Complemento Salarial

ART. 24.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El personal comprendido en este Convenio, percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas, en una mensualidad de su retribución base, más antigüedad, incluyéndose igualmente la antigüedad que hubiese quedado fija en su importe conforme al artículo 28.

Las referidas gratificaciones, que se devengarán con periodicidad trimestral, serán hechas efectivas respectivamente, el 25 de marzo, 25 de junio, 25 de septiembre y el 15 de diciembre de cada año.

A las referidas gratificaciones tendrán derecho todas las personas trabajadoras, en función al tiempo de alta en la empresa en cada trimestre.

ART. 25.- GRATIFICACIÓN FESTIVIDAD DE LA PATRONA

La empresa, durante la vigencia del presente convenio colectivo, con fecha 1 de junio de cada año, abonará a las personas trabajadoras con contrato indefinido y en concepto de "Gratificación Patrona", la cantidad de 1.505,02 €.

ART. 26.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir un complemento salarial denominado "participación beneficios" en cuantía anual del 24 % de salario base más antigüedad en las doce mensualidades, incluyéndose igualmente la antigüedad que hubiese quedado fija en su importe conforme al artículo 28.

ART. 27.- PREMIO DE FIDELIDAD.

Los trabajadores/as que cumplan 25 años en la Empresa sin interrupción alguna por excedencia voluntaria y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente personal, se les otorgará un premio en metálico con carácter extra salarial de 560,91 € (año 2026), sin distinción de grupo profesional y por una sola vez.

ART. 28.- ANTIGÜEDAD

Con el fin de premiar la continuidad temporal de las personas trabajadoras al servicio de la Empresa, se establece un premio de antigüedad correspondiente a cada grupo profesional que se regirá de la siguiente forma:

1. Para personas trabajadoras que hubieran ingresado en la empresa con anterioridad al 1 enero de 2.001, la antigüedad se establece por trienios. Este complemento salarial de antigüedad se percibirá hasta que el persona trabajadora cumpla 65 años de edad, en cuyo momento quedará congelada la percepción de dichos módulos o porcentajes por tal concepto.

2. En ningún caso la cuantía por este concepto podrá sobrepasar los límites impuestos por el Art. 25.2 de la antigua ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores/as. Se mantendrán como garantías personales de los actuales trabajadores/as la antigüedad y retribución de aquellos que superen actualmente dicho límite legal.

3. La fecha de partida de los premios será la de uno de enero y la de uno de julio, según el ingreso en la empresa se haya producido en el 1º o 2º semestre del año.

4. El importe de dichos premios será el correspondiente al 5% del salario base de cada grupo y nivel salarial existente, por trienios, afectando a los cambios de grupo y nivel y asimilaciones que se produzcan en el futuro.

5. Las personas trabajadoras que hubieran ingresado en la empresa con posterioridad al 1 enero de 2.001 percibirán el complemento salarial de antigüedad en la forma prevista en el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua..

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, y para aquellas personas trabajadoras cuyo ingreso hubiese sido anterior al 1 de enero de 2001, al producirse una promoción a un nivel salarial superior, quedará fijo el porcentaje del premio o premios alcanzados en cada nivel salarial del correspondiente Grupo Profesional, que girará sobre los salarios bases actualizados en dichos niveles salariales, calculando los posteriores y nuevos aumentos por antigüedad al vencimiento de cada correspondiente anualidad sobre el salario del nivel salarial al que el persona trabajadora haya sido promocionado.

Las cuantías de antigüedad que conforme al párrafo anterior queden fijas en su importe serán actualizadas conforme al incremento que experimente el salario base.

ART. 29.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal, a tal efecto, se tendrán en consideración las limitaciones establecidas al particular en el Art. 35.2 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores/as.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicio público de esta Empresa, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías y otras análogas de carácter extraordinarios y urgentes, sin perjuicios de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La Dirección de la Empresa podrá acordar por contrato escrito individual o colectivo la fijación de cantidades compensatorias por la realización de jornadas superiores a las normales, que se denominará "complemento de dedicación plena", dando conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores/as.

El precio de las horas extraordinarias unificados para todos los grupos profesionales, será el siguiente:

a) Para las horas extraordinarias ordinarias:

20 euros por cada hora extraordinaria trabajada.

b) Para las horas extraordinarias realizadas en horario nocturno, en domingos

o en festivos:

22 euros por cada hora extraordinaria trabajada en horario nocturno, domingo o festivo.

c) Las personas trabajadoras que, sin estar en situación de retén en virtud

de la correspondiente planificación establecida, sean llamados a auxiliar a las personas que sí se encuentran en tal situación de retén, percibirán por las horas realizadas el precio indicado en los apartados anteriores a) y b) incrementados en un 25%, siendo por tanto las horas ordinarias retribuidas a razón de 25,00 € y las horas en horario nocturno, domingo o festivo a 27,5 €..

ART. 30.- PREMIO DE VINCULACIÓN

Se establece un plus de vinculación por cada 5 años de servicio en la empresa como premio a la permanencia y fidelidad a la misma.

Para el año 2026, se fija un premio de vinculación de 171,97 € (año 2026) anuales pagadero por doceavas partes y que tienen carácter de acumulativo, devengándose a 1º de Enero o a 1º de Julio, según que el ingreso en la Empresa se haya producido respectivamente el 1º o el 2º semestre del año.

ART. 31.- PLUS ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Para el año 2026, se abonará un plus salarial a todas las personas trabajadoras, por asistencia y puntualidad al trabajo la cantidad de 8,13 € (año 2026) por día efectivo de trabajo. La falta de puntualidad implicará la pérdida del plus por cada día de incumplimiento, sin perjuicio de las sanciones correspondientes.

ART. 32.- LECTORES/AS

El exceso de lectura sobre rendimiento normal se abonará en función del cuadro adjunto. El rendimiento normal se considera como la realización de 200 lecturas realizadas por día trabajado en el periodo de facturación.

Primeras 200 lecturas	0 euros
de 200 a 250	0,086 euros
de 250 a 300	0,09 euros
> 300	0,11 euros

Para asegurar el cumplimiento del rendimiento normal de lectura, por parte de HIDRALIA se proporcionará a los lectores medios para su desplazamiento, de forma que se reduzcan al mínimo posible los tiempos muertos en el proceso de toma de lecturas.

ART. 33.- CONSUMO DE AGUA

Se abonará mensualmente la cantidad de 22,13€ (año 2026) en concepto de los servicios derivados del consumo de agua, tales como la depuración, así como el propio consumo, para todas las personas trabajadoras.

Se respetarán las condiciones más favorables que de forma individual pudieran existir.

Sección tercera: otros complementos

ART. 34.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

El persona trabajadora que por necesidad de la Empresa tenga que desplazarse fuera de la localidad donde radica el centro de trabajo, percibirá en concepto de dieta las siguientes cantidades sin distinción de grupo profesional:

- Almuerzo o cena: 40,20 € (año 2026).

- Habitación: 60,31 € (año 2026) .

- Desayuno: 6,70 € (año 2026).

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable, que el desplazamiento obligue a comer o cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose

que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornada diaria.

Independientemente de estas actividades, la empresa facilitará para los desplazamientos, los medios de transportes, o en su defecto, el importe del autobús o billetes de tren de primera clase. Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transportes, podrá negociar libremente con el persona trabajadora el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

El importe del kilometraje para el año 2026 será de 0,44 € (año 2026) por kilómetro recorrido.

ART. 35.- PLUS DE COMIDA

Se pueden dar los supuestos siguientes:

a) Todo trabajo cuyo desempeño no exceda de 2 horas sobre la jornada normal de trabajo, deberá llevarse a cabo prolongando la jornada, abonándose una dieta de 18,14 € (año 2026), con independencia de las horas extraordinarias, si se supera el horario normal de comida.

b) Si la duración de la prolongación prevista, excede de dos horas, la empresa deberá facilitar comida al personal inexcusablemente, salvo circunstancias ajenas a su voluntad considerándose como horas extraordinarias el tiempo de comida, si este no es superior a 30 minutos.

c) En el caso de establecimiento de turnos en el apartado anterior, el personal podrá sustituirse por los pertenecientes a otro turno.

d) El mismo criterio de los apartados a) y b) para los supuestos de prolongación de jornada a partir de las 10 horas de la noche.

ART. 36.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Se considerarán trabajos nocturnos los que se realicen entre las 22:00 y 06:00 horas.

El complemento de trabajo nocturno se percibirá de acuerdo con las siguientes normas:

1. Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de dos horas y media, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

2. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de dos horas y media se aplicará el complemento al total de la jornada trabajada.

El complemento del trabajo nocturno se fija en un 25% del salario base convenio de su grupo y nivel, aplicado al tiempo trabajado en período nocturno.

Quedarán excluidos de percibir el complemento salarial por trabajos nocturnos el personal de vigilancia de noche y los trabajadores/as con contrato indefinido que hubiesen sido contratados expresamente para realizar su función durante el período nocturno.

ART. 37.- PLUS DE DISPONIBILIDAD

Dadas las características de este sector de actividades de agua, se establece unos servicios de disponibilidad que se cubrirán en cada empresa de acuerdo con el comité de Empresa o delegados de personal.

Se establecerá un calendario anual rotatorio en el que con carácter semanal, dos personas estarán disponibles para tales actividades: una de ellas será la que deba acudir con carácter principal (disponibilidad primaria) y en primera instancia a solventar las incidencias que acontezcan en el servicio, el cual, en función de la entidad y envergadura de tales incidencias, podrá requerir la presencia a la persona que, con carácter secundario se encuentre en situación de retén.

Dichas horas serán aquellas que se realicen por la necesidad de atender averías en las redes de abastecimiento o por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro a las instalaciones o personas o por averías que requieran reparación inmediata.

Dicho servicio se entiende con un carácter de disponibilidad, sin tener que estar en el centro de trabajo, pero sí localizable y en condiciones de poder dar respuesta en el momento de cualquier avería urgente como se ha indicado en los párrafos precedentes..

En caso de ser requerido, el momento de localización se computará como tiempo de trabajo para su posterior pago.

Las personas trabajadoras que cubran el servicio de disponibilidad, percibirán por cada semana disponible:

Disponibilidad primaria:

- Semanas ordinarias: 280,00 € (año 2026)

- Semana de Navidad, año nuevo, feria y Semana Santa: 355,00 € (año 2026)

Disponibilidad secundaria:

- Semanas ordinarias: 264,06 € (año 2026)

- Semana de Navidad, año nuevo, feria y Semana Santa: 335,11 € (año 2026)

La Empresa dotará a las personas trabajadoras que cubran el servicio de disponibilidad de teléfonos móviles, los cuales deberán mantener operativos en todo momento mientras dure este servicio, notificando a sus superiores cualquier incidencia al respecto, y facilitando incluso otro teléfono de contacto si fuese necesario de forma que quede asegurada en todo momento la posibilidad de comunicación con dichos trabajadores/as.

ART. 38.- PLUS DE CONDUCCIÓN

Se establece un plus de conducción para aquellas personas trabajadoras que conduzcan un vehículo de la empresa, tengan carnet de conducir vigente y lo mantengan en óptimas condiciones, a razón de 3,70 € (año 2026) por día trabajado.

ART. 39.- PLUS PRODUCTIVIDAD

Se establece un plus de productividad que será abonado por día efectivo de trabajo, considerándose a tales efectos como día efectivamente trabajado, las vacaciones disfrutadas, las ausencias provocadas por enfermedad profesional o accidente laboral, así como el disfrute del crédito de horas sindicales. A tal efecto y sin perjuicio de lo anterior se considerará día efectivo de trabajo aquel que tiene lugar de forma efectiva e ininterrumpida en el puesto de trabajo y entre las horas de inicio y final de la jornada establecidas.

Para el año 2026, la cuantía a abonar será la establecida en el Anexo I.

CAPITULO VII

RÉGIMEN ASISTENCIAL

ART. 40.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Se establece un seguro de vida para toda persona trabajadora, con los siguientes importes y coberturas:

Por fallecimiento	6.010.-€uros
Incapacidad permanente total	6.010.-€uros
Incapacidad permanente absoluta	6.010.-€uros
Muerte por accidente laboral	20.000.-€uros
Muerte por accidente de circulación	18.030.-€uros

La prima de seguro estará financiada en un 100 % con cargo a la Empresa.

ART. 41.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO

Los empleados o empleadas que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, motivada por enfermedad común o accidente laboral, tendrán derecho a que la Empresa les complemente sobre las prestaciones económicas a cargo de la seguridad social, hasta el 100% de sus devengos, a partir del día en que se haya producido la baja.

No obstante, a partir de la tercera situación de incapacidad temporal (IT), incluida esta, motivada por contingencias comunes, originadas en el periodo de un año, comenzando a contar desde que se produzca la misma, la Empresa dejará de complementar tal prestación, percibiendo el persona trabajadora las cuantías que conforme a la legislación vigente en cada momento corresponda.

ART. 42.- INVALIDEZ PROVISIONAL

Los Trabajadores/as que tengan en suspenso su contrato de trabajo por causa de Invalidez Provisional y la prestación económica que perciba del órgano gestor no llegará a cubrir la totalidad de sus remuneraciones líquidas mensuales, la Empresa completará durante dicho periodo a estos trabajadores/as la diferencia existente entre dicha prestación y el 100% de los haberes mensuales líquidos, que perciban como remuneraciones comunes y fijas en el mes anterior a la fecha en que fue dado de baja por Incapacidad Temporal.

ART. 43.- AYUDA AL persona trabajadora CON HIJOS/AS DISCAPACITADOS/AS.

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, aquellas personas trabajadoras que, debidamente reconocida por la administración competente, tengan hijos/as con discapacidad psíquica o física, recibirán una gratificación mensual de 209,69 € (año 2026) por hijo/a que se encuentre así calificado, durante el año 2026.

Para el abono de este concepto será preciso que se acredite fehacientemente tal derecho, y que el afectado no trabaje por cuenta propia o ajena.

ART. 44.- AYUDA ESCOLAR

1. Se establece una ayuda al estudio por cada hijo o hija de las personas trabajadoras adscritas al presente convenio, cuyas bases y cuantías para cada curso escolar durante el año 2026 serán las siguientes:

a. Educación Infantil, 1º a 6º Primaria, 1º y 2º ESO	108,17 €
b. F.P. 1º Grado, 3º y 4º de ESO y 1º Bachiller	176,29 €
c. F.P.2º Grado y 2º de Bachiller	216,38 €
d. Estudios Superiores y Medios	260,45 €

2. Las condiciones para solicitar ayudas son:

2.1. Pertenecer a la plantilla de la Empresa en calidad de fijo, o eventual con más de un año de antigüedad.

2.2. Las solicitudes que hubieran obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva, hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente.

Perderá, por tanto, la opción a la ayuda a quienes repitan el curso para el que obtuviera la ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la ayuda anterior. Salvo aquellos que cursen estudios referidos al punto A., que independiente del curso que estudien y los rendimientos de los mismos percibirán siempre la ayuda.

2.3. Las ayudas se concederán para cursos completos, no para asignaturas sueltas de un curso. Salvo los empleados, que estén estudiando grados de tipo Universitario, tendrán derecho a las ayudas correspondientes a los estudios que estén realizando, independientemente de si ha aprobado el curso anterior. El único requisito indispensable para solicitar esta ayuda será la presentación de la carta de pago de la matrícula del curso, para el que solicita.

2.4.- Edad máxima de los beneficiarios es de 25 años.

2.5.- Para percibir estas ayudas deberán justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.

2.6.- Los alumnos/as de educación Preescolar deberán tener, como mínimo, 3 años de edad al 31 de diciembre del año en que solicita la ayuda.

2.7.- Para la renovación de ayudas el interesado deberá presentar certificación de la matriculación en el centro formativo.

3. En la cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores a excepción de la limitación de edad, se aplicará la ayuda para las personas trabajadoras que realicen estudios propios de la actividad de la Empresa.

ART. 45.- ROPA DE TRABAJO

GRUPOS 1, 2 y 3 ÁREA FUNCIONAL OPERARIA

Que por su actividad le corresponda

INVIERNO

- 2 camisas manga larga
- 2 pantalones
- 2 chaquetillas
- 1 par de botas

VERANO

- 2 camisas manga corta
- 2 pantalones
- 1 par de zapatos de seguridad

ROPA DE REPOSICIÓN

- 1 traje de agua
- 1 par de guantes
- 1 par de botas de seguridad
- 1 anorak

GRUPO 1 y 2 ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA

Que por su actividad le corresponda

INVIERNO

- 2 camisas de manga larga
- 2 pantalones
- 1 par de zapatos
- 1 jersey

VERANO

- 2 camisas de manga corta
- 2 pantalones
- 1 par de zapatos.

REPOSICIÓN:

- 1 Impermeable.

La Empresa vendrá obligada a reponer las prendas de trabajo que estén deterioradas o las que por cualquier otro motivo el persona trabajadora no pueda hacer uso de ellas, previa justificación de la causa.

Las prendas y calzado facilitado por la empresa sólo podrán ser usadas durante la jornada de trabajo y son de uso obligatorio durante la misma.

La ropa de trabajo de verano se hará entrega en la primera quincena del mes de mayo y la de invierno en la primera quincena del mes de octubre.

Con carácter general se establece la obligatoriedad del uso de las prendas de trabajo durante la jornada laboral, debiendo conservarlas en debidas condiciones de pulcritud, sin introducir modificación alguna en las mismas. Queda terminantemente prohibido el uso de las prendas de trabajo fuera de la Jornada laboral.

Se respetarán las condiciones más favorables que existan en cada servicio.

ART. 46.- RESPONSABILIDADES FAMILIARES

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. El periodo en que el persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

ART. 47.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

Todas las personas trabajadoras, con independencia de su grupo profesional y del sistema de ingresos, antes de su admisión por la empresa serán sometidos a reconocimiento médico.

Si la empresa no tiene médico de empresa, ni pertenece a una agrupación de este carácter, toda persona trabajadora será reconocida por el facultativo que se designe por la empresa.

La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico, como mínimo una vez al año.

ART. 48.- FORMACIÓN PROFESIONAL, ADAPTACIÓN Y CAPACITACIÓN

De conformidad en lo dispuesto en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de las personas empleadas de la empresa, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional y que estén relacionadas y vinculadas a la actividad de la empresa, debiendo para ello adaptar la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, y en su caso conceder los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Al objeto de adaptar la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, las personas trabajadoras que acrediten debidamente encontrarse matriculados en un centro de formación profesional u otro centro legalmente reconocido para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la empresa, podrá acordar con esta su asistencia a los referidos cursos, estableciéndose procedimientos que permitan compensar en otro horario su jornada de trabajo.

La representación legal de las personas trabajadoras deberán ser informados de los planes de formación profesional que se elaboren en la empresa, comprometiéndose la empresa a establecer un sistema de formación para sus trabajadores y trabajadoras.

Así mismo la empresa directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales o reconocidos, o con profesionales especializados organizarán los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores/as a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional que se precisen para asegurar la estabilidad del persona trabajadora en su puesto de trabajo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios.

Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia de toda persona trabajadora será obligatoria. Si por imponderables ajenos a la propia empresa estos cursos no se pueden realizar dentro de la jornada laboral, la Empresa y los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras convendrán las medidas necesarias para la asistencia de los trabajadores/as a los citados cursos, sin perjuicio de su posterior compensación tiempo libre equivalente que se concretará en el momento de la concesión, mediante acuerdo entre las partes.

Las personas trabajadoras que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, al objeto de cursar estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a licencias para asistir a los exámenes en el centro correspondiente, debiendo justificar el día y hora de los mismos.

Se podrá solicitar dos licencias al año sin sueldo de 10 días naturales cada una, siendo siempre potestativo de la empresa su concesión.

Sin perjuicio de lo anterior cuando las personas trabajadoras tengan al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo vinculadas a la actividad de la empresa, las

cuales podrán ser acumuladas por un periodo de hasta cinco años, el cual deberá ser comunicado con la suficiente antelación al objeto de concretar de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa el disfrute del mismo.

Tendrá la condición de dicho permiso retribuido, descrito en el párrafo anterior, cuando se trate de acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o en el marco de la negociación colectiva.

En ningún caso dichos permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas, con las excepciones indicadas en el presente artículo.

La empresa fomentará la realización de acciones formativas en materia de igualdad, integración y no discriminación, así como en materia de detección y prevención frente al acoso, los cuales serán de obligado cumplimiento por parte de toda persona trabajadora.

ART. 49.- CURSOS EXTERNOS DE FORMACIÓN

Las personas trabajadoras que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que estén relacionados con las actividades profesionales relacionadas con la Empresa.

Así mismo, tendrán derecho siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, o a la reserva del puesto de trabajo si fuera necesario, para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, relacionados con las actividades de la Empresa.

ART. 50.- PRÉSTAMOS

La empresa dotará la cantidad de 12.000 euros para la concesión de préstamos a las personas trabajadoras con contrato indefinido, estableciendo un límite máximo de 3.000 euros para cada préstamo.

Las condiciones serán las siguientes:

a) Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la Empresa.

b) Se formalizará un contrato por cada persona a la que se le conceda y devengará los intereses establecidos en la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

c) El reintegro se efectuará en un plazo de entre 6 y 24 meses.

d) No se podrá solicitar un nuevo anticipo, si antes no se hubiere cancelado el anterior, si lo hubiere, y siempre y cuando hayan transcurrido al menos 11 meses desde la última petición.

e) El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a 15 días hábiles.

CAPÍTULO VIII**ACCIÓN SINDICAL, PRL Y OTROS****ART. 51.- COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL**

El Comité de Empresa o Personas Delegadas de Personal son los órganos representativos y colegiados del conjunto de las personas trabajadoras en la empresa o Centro de trabajo y son los únicos interlocutores válidos ante la Empresa con capacidad negociadora.

ART. 52.- COMPETENCIAS

El Comité de Empresa o Personas Delegadas de Personal tendrán las siguientes competencias:

1º. Recibir información sobre los aspectos siguientes:

- 1.1 Trimestralmente sobre la evolución económica de la empresa.
- 1.2 Expedientes de nuevas tarifas de aguas.
- 1.3 Anualmente, balance, cuentas de resultados y memorias.
- 1.4 Evolución probable del empleo en la empresa, contratación y cese del personal, procedimiento a seguir.
- 1.5 Trimestralmente sobre:
 - Índice de absentismo y sus causas.
 - Accidentes laborales y Enfermedades profesionales, así como sus consecuencias.
- Estudios sobre la prevención de los mismos.
- 1.6 Normativa interior o exterior que incida sustancialmente en el proceso de trabajo.
- 1.7 Relación mensual de horas extraordinarias realizadas.

2.- Se le solicitará al comité de Empresa o personas delegadas de personal que emita informe de manera previa, en el plazo de quince días, sobre las cuestiones siguientes:

- 2.1.- Reestructuración de plantilla.
- 2.2.- Modificación de la jornada u horario de trabajo.
- 2.3.- Traslado total o parcial de las instalaciones.
- 2.4.- Planes de formación profesional.
- 2.5.- Implantación o revisión de los sistemas de trabajo, de rendimiento, de incentivos y de remuneración.
- 2.6.- Establecimientos de trabajos a turnos.
- 2.7.- Creación y definición de niveles y grupos profesionales.
- 2.8.- Sanciones y amonestaciones impuestas a las personas trabajadoras.

3.- Ejercer una actuación de:

- 3.1.- Vigilancia y control sobre el incumplimiento de la normativa laboral.
- 3.2.- Participar en la gestión de obras sociales.
- 3.3.- Colaborar con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad y medidas de Seguridad e Higiene.
- 4.- Informar a sus representados en todos los temas o cuestiones en cuanto a que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.
- 5.- Participar en los tribunales de concurso-oposición y pruebas de aptitud.
- 6.- Podrá proponer a la empresa con carácter general, cuantas medidas considere adecuadas en materias de organización, producción o mejoras y solución de conflictos.

ART. 53.- GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS/AS DE PERSONAL

1.- Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del comité en su caso, o personas delegadas de Personal, dispondrán de un máximo de 40 horas mensuales retribuidas, excluyéndose a tales efectos las horas disfrutadas con ocasión de la celebración de reuniones a instancias de la dirección de la empresa y las que tengan lugar previo requerimiento de la autoridad laboral o judicial, pudiéndose ceder y acumular dicho crédito horario a favor de otros miembros del comité de empresa,

lo que deberá tener previo acuerdo entre los miembros cedente y cesionario que deberá ser comunicado con carácter semestral a la dirección de la empresa.

No podrá acumularse dicho crédito horario en favor de representantes de un mismo grupo profesional o servicio.

2.- Al objeto de que puedan ejercer el derecho que le asiste de comunicación e información a las personas trabajadoras, la dirección de la Empresa, pondrá a su disposición, tablón de anuncio en el centro de trabajo.

3. Las personas Delegadas de personal y miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un local acondicionado de acuerdo con la disponibilidad de la Empresa para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados.

4.- Estos podrán publicar y difundir notas o circulares en orden a la información y formación de sus representados.

5.- Serán considerados desplazamientos como misión de servicios que realicen los representantes legales de los trabajadores/as dentro de la actividad sindical de la Empresa, percibiendo por ello a cargo de la misma, los gastos que se originen, que acreditarán adecuadamente, si así lo estima la Dirección de la Empresa.

6.- Los representantes legales de las personas trabajadoras no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones de representación ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción del persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Art. 54.- ASAMBLEAS

1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o personas delegadas de Personal, o por un número de personas trabajadoras no inferior al 25% de la plantilla. La asamblea será presidida por el Comité de Empresa o personas delegadas de Personal que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

2.- La convocatoria, con expresión del orden del día propuesta por los convocantes, se comunicará a la dirección con 48 horas de antelación.

3.- El lugar de la reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo, no obstante, se reconoce el derecho al comité de empresa o personas delegadas de personal, para celebrar asambleas en horas de trabajo, con un máximo de 20 horas anuales, con una duración de la asamblea de 3 horas, iniciándose al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo.

ART. 55.- SECCIÓN SINDICAL

1º.- Podrán constituirse secciones sindicales de Empresa, como órgano de representación de los intereses de las personas trabajadoras en las mismas, afiliados a una central sindical legalmente establecida.

2º.- Las secciones sindicales podrán difundir en los centros de trabajo, publicaciones, convocatorias o avisos de carácter sindical en los tabloneros de anuncios.

3º.- Las personas trabajadoras acogidos al presente Convenio que estén afiliados a una central sindical, podrán solicitar a la empresa que su cuota sindical se le descuente por nómina y ésta sea depositada en el número de cuenta bancaria que la central sindical manifieste.

4º.- Los representantes de las secciones sindicales gozarán de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa o personas delegadas de Personal, disponiendo de 10 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su actividad. Pudiendo acumular en uno o varios de sus componentes las horas sindicales de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa.

ART. 56.- COMISIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se acuerda crear una comisión de Prevención de Riesgos Laborales, integrada por un representante de las personas trabajadoras y un representante de la Dirección, que compatibilizará sus funciones con las que normalmente presta en la Empresa, que asumirán los cometidos que al efecto establece en la Legislación vigente en cada momento.

Además de las recogidas en la Legislación vigente, las funciones de esta comisión serán:

a) Promover en el centro de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, imponiéndola y haciéndolas cumplir.

b) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos laborales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los Trabajadores/as.

c) Solicitar la colaboración de los gabinetes provinciales de seguridad e higiene e instituciones públicas destinadas a estas funciones, en la implantación o inspección de medidas de protección individual y colectiva para el centro de trabajo, dándose traslado a los componentes del Comité de Seguridad y Salud de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

d) Si el riesgo de accidente fuere inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes.

Art. 57.- SUBROGACIÓN Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Con respecto a la subrogación, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua vigente en cada momento.

Toda persona trabajadora de carácter indefinido a la firma del presente convenio y acogidos al mismo no podrán ser objeto de movilidad geográfica alguna, salvo acuerdo expreso entre la Empresa y la persona trabajadora.

En todo caso, los desplazamientos esporádicos se efectuarían con los vehículos de la Empresa o, en su defecto, a costa de la misma.

Art. 58.- GARANTÍAS DE EMPLEO

La plantilla es el resultado de la adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades de prestación de los servicios y a las estructuras óptimas de efectividad de la empresa. De tal forma que, el mayor o menor volumen de la plantilla vendrá en función de las necesidades del servicio, organización y saturación de los puestos de trabajo para cumplir en cada momento con los objetivos de efectividad y servicio óptimo al ciudadano.

La empresa se compromete a cubrir las plazas vacantes que se produzcan en la plantilla de personas trabajadoras fijas, de modo que se mantenga el número igual al que se refleja en el penúltimo párrafo del presente artículo.

No obstante, las personas trabajadoras contratadas tendrán derecho a que se les considere como mérito el tiempo de servicio prestado, a los solos efectos de su participación como aspirantes para cubrir las plazas vacantes.

Para las nuevas contrataciones, aún cuando puedan consolidar la fijeza en la plantilla, no consolidará, a posteriori, el derecho a cubrir su vacante.

La plantilla será la adecuada en función de las necesidades, sin perjuicio de lo cual durante la vigencia del presente convenio colectivo la plantilla no podrá ser inferior a 30 personas trabajadoras.

Esto se cumplirá siempre y cuando no se produzcan ninguna situación que altere el equilibrio técnico económico del servicio que presta la empresa.

Art. 59.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Por lo que se refiere a la jubilación parcial y contrato de relevo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general y en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento, así como en los acuerdos pactados en las diferentes empresas siempre y cuando se puedan efectuar según la normativa laboral y de Seguridad Social señalada anteriormente.

La solicitud de acceso podrá ser objeto de estudio de forma individualizada, verificando inicialmente que el solicitante reúne los requisitos legalmente establecidos. La dirección de la empresa resolverá la solicitud presentada en el plazo máximo de treinta días naturales contados a partir del momento en el que se hubiese solicitado la misma. Dicha resolución será resuelta en sentido positivo o negativo.

Por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se podrá acumular la jornada parcial del jubilado, calculada la misma hasta la fecha de finalización de jubilación parcial y acceso a jubilación definitiva, para su prestación en jornadas completas. De esta acumulación se informará a la RLPT. La prestación de trabajo en jornadas completas se establecerá por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, pudiendo en consecuencia realizar la prestación de trabajo de las jornadas completas resultantes de forma continuada y en un solo período o bien realizar las jornadas completas en distintos períodos.

CAPÍTULO IX

IGUALDAD, ACOSO, CONCILIACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 60. IGUALDAD.

El IV Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de HIDRALIA, firmado el pasado mes de septiembre de 2025, constituye un conjunto de medidas evaluables dirigidas a remover obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, pudiendo desglosar este principal objetivo en otros:

- Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Mejorar la presencia de mujeres y hombres en aquellos puestos en los que se aprecia segregación horizontal.
- Velar por la aplicación de condiciones de trabajo equitativas entre mujeres y hombres.
- Asegurar el acceso y participación equilibrada de hombres y mujeres en los procesos de reclutamiento y selección, estableciendo criterios para que, en igualdad de méritos y capacidad, tenga preferencia el género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos donde exista subrepresentación.
- Potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Plan de formación anual.
- Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos y cargos con segregación vertical.
- Consolidar la integración del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización.
- Garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
- Garantizar un entorno de trabajo respetuoso, seguro y saludable, libre de cualquier tipo de acoso.
- Continuar incorporando de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva y no sexista.
- Fomentar la conciliación de la vida personal y profesional.

Las medidas y acciones incluidas en el mencionado Plan de Igualdad serán de aplicación obligatoria.

Artículo 61. PREVENCIÓN DEL ACOSO

El IV Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación frente al Acoso de HIDRALIA firmado el pasado mes de diciembre de 2023 pretende conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso. Todas las mujeres y los hombres que la componen tienen derecho a que se les respete su dignidad y, al mismo tiempo, tienen la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan por cualquier motivo con respeto y de colaborar para que sean respetadas.

De acuerdo con lo anterior y en consonancia con el art. 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (LOIEMH), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como para garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud de los trabajadores conforme al art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se observarán los siguientes principios de actuación:

- El compromiso de prevenir cualquier situación de acoso y discriminación.
- Dar a conocer a toda la plantilla su obligación de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de cualquier tipo de acoso y discriminación.
- La obligatoriedad de todas las partes de la estructura organizativa de prestar colaboración a los encargados de desarrollar el procedimiento de actuación.

El citado Protocolo pretende prevenir, detectar y corregir las posibles situaciones de acoso y discriminación en todas sus formas, y afrontarlas de manera efectiva cuando se produzcan. Con tal finalidad, se establecen procedimientos de actuación, tanto para la prevención y la sensibilización como para dar una solución rápida y eficaz a las reclamaciones, quejas o denuncias que en el marco del mismo sean responsabilidad de HIDRALIA. Se trata de una garantía que ofrece HIDRALIA no sustitutiva de las vías disciplinarias, legales y judiciales aplicables a este tipo de conductas.

Los objetivos a perseguir son los siguientes:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal de la empresa en materia de acoso y discriminación.

2. Disponer de un procedimiento de intervención y acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad.
3. Velar por un entorno laboral donde todas las personas respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso y discriminación de cualquier tipo.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

El ámbito de aplicación del presente Protocolo incluye a todas las personas de HIDRALIA, así como a cualquier otra que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios a esta empresa sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Se aplicará también al personal afecto a contrata o subcontratas y/o puesto a disposición por las empresas de trabajo temporal y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con HIDRALIA por un contrato de prestación de obra o servicio siempre que la parte denunciada en la controversia forme parte de la plantilla de la empresa. Abarca todas las formas de acoso y discriminación considerando que pueden producirse en cualquier momento o lugar en el cual las personas se hallen por razones profesionales y laborales ya sea dentro o fuera de la empresa (ello incluye el trabajo a distancia, teletrabajo, viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa, etc.).

Artículo 62. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Los trabajadores y las trabajadoras han de ver favorecida la posibilidad de compatibilizar su faceta profesional y su vida personal y familiar, de manera que la persona pueda desarrollarse de forma plena en ambos ámbitos. Para ello, en el seno del IV Plan de Igualdad de HIDRALIA se promoverán acciones que faciliten la sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación de sus plantillas.

Con independencia de las medidas de conciliación legalmente establecidas, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a la posibilidad de reducción de jornada al 50% sin pérdida de retribución por hospitalización de hijo/a menor de 18 años durante un periodo máximo de 7 días hábiles al año. Esta hospitalización ha de conllevar siempre la pernocta del menor en el centro hospitalario.

Artículo 63. PROTECCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

En materia de protección a la víctima de violencia de género y persecución se actuará según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y en cualquier normativa que se dicte así como la legislación y disposiciones de aplicación en materia de acoso sexual, por razón de sexo y moral.

La condición de víctima de violencia de género tendrá que comunicarse y acreditarse a la empresa, de conformidad con la normativa vigente en la materia, mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dictamine la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificada la falta de puntualidad o ausencia de la mujer víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales.

Se procurará la protección de la víctima de violencia de género. Las mujeres víctimas de la violencia de género disfrutarán de todos aquellos derechos que en el ámbito laboral les reconozca la normativa vigente, entre otros que se puedan establecer:

- Reducción de jornada con la correspondiente disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de tres cuartas partes de la duración de la misma. La concreción horaria de la reducción se acordará ante la empresa y la víctima de violencia de género y, en caso de desacuerdo, corresponderá a la víctima, que habrá de escogerla en la franja que le sea más conveniente, dentro del horario y jornada que esté establecida en el centro de trabajo.
- A la adecuación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan, de mutuo acuerdo, empresa y víctima.

- A ocupar, preferentemente, otro puesto de trabajo del mismo Grupo profesional y nivel o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la víctima haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, siempre y cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa se compromete a comunicar a la víctima las vacantes existentes en el momento que ésta exprese su voluntad para ejercer este derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la víctima conservará su puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la víctima deberá de optar por la vuelta a su puesto de trabajo de origen o continuar en el nuevo puesto con la renuncia a su derecho de reserva.

- A la suspensión de su contrato de trabajo cuando la víctima se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por un período no superior a seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima se requiera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión en periodos de tres meses hasta un máximo de 18 meses, con la reserva de su puesto de trabajo.

- Horas de Libre disposición: Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho anualmente a 25 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 64. ADHESIÓN MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA E INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

En fecha 14 de abril de 2025 la representación de Hidralia GIAA S.A. y las personas representantes de las personas trabajadoras y en cumplimiento de la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, acordó la adhesión al acuerdo alcanzado en fecha 3 de abril de 2025 en el seno de la comisión negociadora del VII convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua en virtud del cual a partir de dicha fecha “serán de aplicación obligatoria para todas las empresas del sector comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, las MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA E INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI, que se adjuntan a la presente”

Medidas que se articulan en torno a la siguiente estructura:

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
2. Acceso al empleo
3. Clasificación y promoción profesional
4. Formación, sensibilización y lenguaje
5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
6. Permisos y beneficios sociales
7. Régimen disciplinario

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: REVISIÓN REDACCIÓN ARTICULADO

Los Representantes de las Personas Trabajadoras y los Representantes de la Empresa se comprometen, durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, a reunirse al menos una vez al año para revisar todas las cuestiones relacionadas con la redacción del articulado del presente Convenio.

SEGUNDA: COMISIÓN ANÁLISIS IMPLANTACIÓN TURNO DE TARDE EN PERSONAL OPERARIO

Las Partes signatarias adquieren el compromiso de constituir, durante la vigencia del presente convenio, una comisión de trabajo al objeto de analizar, y en su caso, proponer aquellas adaptaciones organizativas que se estimen adecuadas para mejorar la articulación de la jornada ordinaria para la totalidad de la plantilla, y el servicio de disponibilidad, favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el estricto cumplimiento de la normativa vigente.

Las conclusiones de dicha comisión tendrán carácter exclusivamente consultivo y no vinculante, no pudiendo en ningún caso, suponer la modificación, inaplicación o interpretación, de lo pactado en el presente convenio colectivo.

Cualquier eventual propuesta de modificación deberá ser expresamente negociada en el marco de la comisión negociadora del convenio, incorporándose en tal caso como anexo al texto convencional.

TERCERA: LIMITES INCREMENTOS SALARIALES

Con ocasión del acuerdo inicial de fecha 27 de abril de 2023 sobre la determinación del modo de gestión del servicio de agua y saneamiento, determinándose que el nuevo servicio se gestionará a través de una empresa de economía mixta, así como el acuerdo definitivo, de fecha 27 de octubre de 2023 por el pleno municipal, del modo de gestión del servicio de agua y saneamiento mediante una sociedad de economía mixta, ambas partes reconocen que dicho cambio de gestión traería consigo la aplicación de cuantas disposiciones normativas resulten aplicables al sector público empresarial con especial relevancia a aquellas disposiciones que en materia de incremento salarial para el sector público sea debidamente aprobada y vinculante en cada momento.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2026

SALARIO BASE	AF Técnica	AF Administrat	AF Operaria
G.P.1.	- €	- €	1.332,58 €
G.P.2C	- €	1.351,25 €	1.342,70 €
G.P.2B	1.351,25 €	1.451,50 €	1.375,68 €
G.P.2 A	1.451,50 €	1.547,95 €	1.428,91 €
G.P.3B	1.554,55 €	- €	1.530,97 €
G.P.3A	1.695,80 €	1.695,80 €	1.590,54 €
G.P.4	1.814,06 €	1.843,67 €	- €
G.P.5	2.148,54	- €	- €
G.P.6	2.424,78	- €	€
PLUS PRODUCTIVIDAD	AF Técnica	AF Administrativa	AF Operaria
G.P.1.	- €	- €	- €
G.P.2C	- €	1,42 €	1,43 €
G.P.2B	1,05 €	1,58 €	1,45 €
G.P.2 A	1,05 €	1,82 €	1,70 €
G.P.3B	1,17 €	- €	1,17 €
G.P.3A	1,29 €	2,21 €	1,60 €
G.P.4	1,39 €	2,23 €	- €
G.P.5	1,64 €	- €	- €
G.P.6	1,84 €	- €	- €

OTRAS RETRIBUCIONES	Todas las AF
Festividad patrona	1.505,02 €
Premio fidelidad	560,91 €
Premio Vinculacion	171,97 €
Quebranto moneda cajero	- €
Quebranto moneda aux caja	- €
Plus asistencia y puntualidad	8,13 €
Dieta y desplazamiento	
Almuerzo o cena	40,20 €
Habitación	60,31 €
Desayuno	6,70 €
Kilometraje	0,44 €
Plus comida	18,14 €

OTRAS RETRIBUCIONES	Todas las AF
Disponibilidad	
Reten secundario semanal	264,06 €
Reten secundario navidad,año nuevo,feria y s sta	335,11 €
Retén primario semanal	280,00 €
Reten primario navidad,año nuevo,feria y s sta	355,00 €
Plus conducción	3,70 €
Ayuda hijo discapacitado	209,69 €
Ayuda Escolar	
Ed infantil,primaria,1 y 2 ESO	108,17 €
FP I,3 y 4 ESO,1 Bachiller	176,29 €
FP II y 2, Bachiller	216,38 €
Estudios superior y medio	260,45 €
Consumo de Agua (art. 32)	22,14 €
Hora extra	20,00 €
Hora extra nocturna o festiva	22,00 €
Hora ordinaria apoyo retén	25,00 €
Hora nocturna apoyo retén	27,50 €

Nº 244.917

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS
EDICTO

Juan José Ortiz Quevedo, Vicepresidente Primero de la Diputación Provincial de Cádiz, Diputado Delegado de Economía, Hacienda y Gestión Administrativa, en uso de las atribuciones conferidas por la Presidencia mediante Decretos de fecha 17 de octubre y 28 de julio de 2023 y 24 de julio de 2026 y al amparo de lo dispuesto en el artículo 34.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, mediante Decreto RPTPL-00418-2026 de fecha 28 de julio de 2026, ha resuelto lo siguiente:

Vistos los siguientes Antecedentes de hecho:

Primero.- Mediante Resolución de 12 de mayo de 2022 de la Diputada delegada del Área de Función Pública, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 96, de 23 de mayo de 2022, se dispuso la aprobación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, siendo objeto de posterior modificación y publicación de la misma en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 102, de 31 de mayo de 2022.

Segundo.- Mediante Resolución de 22 de noviembre de 2022, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 230, de 1 de diciembre de 2022, se dispuso la aprobación de la convocatoria y bases específicas por las que se regirá el proceso para la selección, en régimen de personal laboral fijo, de 1 plaza de Vaquero/a, incluida en la Oferta de Empleo Público de estabilización de personal temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, por el sistema selectivo de concurso (Disposición Adicional 6ª Ley 20/2021).

Tercero.- Mediante Edicto de fecha 15 de septiembre de 2025 publicado en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de esta Corporación, se dio a conocer, el resultado definitivo y propuesta de formalización de contrato a la Presidencia de la Corporación de la persona aspirante seleccionada en la convocatoria indicada, en aplicación de lo establecido en la base Décima de las específicas.

Cuarto.- Conforme a la base Décimo segunda de las específicas, del presente proceso selectivo derivaría la creación de una bolsa de trabajo formada por las personas aspirantes que no hubiesen obtenido plaza, ordenadas en función de la puntuación alcanzada en el concurso, de mayor a menor puntuación. La regulación de los criterios de conformación y funcionamiento de la bolsa de trabajo que se constituyera al efecto serían los establecidos en el Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz que se encontrara vigente en el momento de su aprobación.

En virtud de lo anterior, procede la composición de la Bolsa de Trabajo derivada del procedimiento selectivo indicado.

Consta la existencia de bolsa de trabajo derivada de procedimiento de constitución de bolsa de trabajo temporal, denominada “Bolsa de trabajo de Vaquero/a”, publicada en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz.

MARCO NORMATIVO

- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (B.O.E de 2 de octubre).
- 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 (B.O.E. de 31 de octubre).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (B.O.E. de 14 de junio).
- Decreto 51/2025, de 24 de diciembre, por el que se regula la planificación y ordenación del empleo público, y el ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

- Bases Específicas del procedimiento para la selección, en régimen de personal laboral fijo, de una plaza de Vaquero/a, incluida en la Oferta de Empleo Público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, publicada en el BOP de Cádiz núm. 230 de 1 de diciembre de 2022.
 - Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz y Reglamento de Funcionamiento de la Unidad de Contratación de la Diputación Provincial de Cádiz, publicado en el BOP de Cádiz núm. 202, de 21 de octubre de 2015.
- Conforme a los siguientes Fundamentos de Derecho:
- Primero.- La Disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre dispone la posibilidad de que en las convocatorias de los procesos extraordinarios de estabilización de empleo temporal se pueda prever la inclusión de todas aquellas personas que sin obtener plaza en propiedad, hayan alcanzado la puntuación mínima exigida, en una bolsa de trabajo de personal funcionario interino o personal laboral temporal.
- En estos términos, la base Décimo segunda de las específicas del presente proceso selectivo determina la creación de una bolsa de trabajo formada por las personas aspirantes que no hubiesen obtenido plaza, ordenadas en función de la puntuación alcanzada en el concurso, de mayor a menor puntuación. La regulación de los criterios de conformación y funcionamiento de la bolsa de trabajo que se constituyera al efecto serían los establecidos en el Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz que se encontrara vigente en el momento de su aprobación.
- Segundo.- El Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz, en su apartado Primero, establece que “Son Bolsas de Trabajo aquellas relaciones de personas candidatas a ser contratadas por la Diputación Provincial de Cádiz, que hayan sido elaboradas con sujeción a algunos de los sistemas recogidos en el Reglamento de Funcionamiento de la Unidad de Contratación.”
- Asimismo, el apartado Décimo del citado reglamento, relativo a la vigencia de las bolsas de trabajo establece que “Las Bolsas de Trabajo permanecerán en vigor hasta que formalmente así se indique en una convocatoria posterior.”
- Tercero.- Respecto al Reglamento de Funcionamiento de la Unidad de Contratación de la Diputación Provincial de Cádiz, de aplicación a la contratación de personal laboral, sin perjuicio de las remisiones que al mismo realice el propio Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo, establece en su punto Sexto que “Tendrán la condición de Bolsa de Trabajo las relaciones de aquellos candidatos de una oferta de empleo público que, no habiendo alcanzado plaza, hayan aprobado alguno de los ejercicios de las pruebas convocadas siempre que, para ello, se cumplan los demás requisitos exigidos en este Reglamento.”
- El apartado Séptimo del citado Reglamento prevé la posibilidad de constituir Bolsas de Trabajo derivadas de la tramitación de procedimientos de selección de oferta de empleo público, así como el procedimiento a seguir para su aprobación, estableciéndose como exigencia general haber aprobado, al menos una prueba de la convocatoria de que se trate, quedando excluidas las personas que hayan sido propuestas por el órgano de selección para su nombramiento en propiedad.
- Finalmente, se establece que quienes aleguen una discapacidad igual o superior al 33% y presenten acreditación documental original del órgano administrativo correspondiente de que la misma no impide el normal desarrollo de la actividad que se exige, serán incluidas en una relación separada dentro de la Bolsa. Se les reservará un 10% de los contratos que se realicen, siendo siempre a favor de estas personas el primer llamamiento para contratar o nombrar. No obstante dichas personas permanecerán incluidas en el listado general de la Bolsa para un correcto orden de llamada.
- Cuarto.- Cabe recordar que los procesos extraordinarios de estabilización de empleo temporal, se corresponden con convocatorias de oferta de empleo público, pero no debemos obviar que se tratan de procedimientos extraordinarios y excepcionales, de tal manera que no procede su integración con bolsas preexistentes y vigentes provenientes de Ofertas de Empleo Público Ordinarias.
- A tal efecto, de conformidad con lo establecido en el citado apartado y en la Disposición Adicional primera del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, sobre reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local (e interpretación de la misma establecida por el Tribunal Supremo en Sentencia 895/2021, de 22 de junio), y teniendo en cuenta que la Bolsa actualmente vigente “Bolsa de trabajo de Vaquero/a)” deriva de proceso selectivo para la constitución de una bolsa de trabajo temporal, la integración y ordenación de los/as integrantes de la Bolsa se realizará del siguiente modo:
1. En primer lugar, los/as aspirantes que constituyan bolsa de trabajo tras haber aprobado al menos un ejercicio del procedimiento selectivo de esta categoría profesional mediante convocatoria de Oferta de Empleo Público ordinaria y con preferencia de la Oferta de empleo Público ordinaria más reciente. En caso de bolsa de trabajo preexistente de esta naturaleza, se mantendrá su orden actual.
 2. En segundo lugar, los/as aspirantes que hayan aprobado al menos un ejercicio del procedimiento selectivo que se regula en la selección de personal de esta categoría profesional mediante convocatoria de Oferta de Empleo Público extraordinaria de estabilización de empleo temporal, o en caso de que el proceso selectivo se haya llevado a cabo por lo dispuesto en la DA 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, por quien haya obtenido mayor puntuación, salvo que habiendo concurrido a algún procedimiento selectivo ordinario, corresponda su integración y ordenación conforme al párrafo anterior.
 3. En tercer lugar, los/as integrantes de las bolsas vigentes no correspondientes a convocatoria de Oferta de Empleo Público ordinaria o extraordinaria, conforme a su orden actual, salvo que habiendo concurrido a algún procedimiento selectivo, corresponda su integración y ordenación conforme a los dos párrafos anteriores.
 4. En cualquier caso, toda aquella persona aspirante que forme parte de esta bolsa de trabajo a constituir y que haya obtenido plaza como personal funcionario de carrera o personal laboral fijo de esta Diputación Provincial en esta misma categoría profesional tras la superación del correspondiente proceso selectivo, se excluye de la misma.
- Quinto.- Mediante sorteo público celebrado el día 13 de julio de 2026, en las dependencias provinciales, se lleva a cabo el desempate de las puntuaciones obtenidas por los/as opositores/as en la convocatoria de la plaza incluida en la Oferta de Empleo

Público extraordinaria de estabilización de empleo temporal. La celebración del citado sorteo fue objeto de publicación mediante Edicto insertado en el Tablón Electrónico de Anuncios de la Diputación Provincial de Cádiz.

Sexto.- El orden final en la nueva composición de la Bolsa de Trabajo de Vaquero/a deriva de la ordenación de los procesos selectivos indicados, de acuerdo con lo dispuesto en el Fundamento Jurídico Cuarto anterior.

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos vengo en RESOLVER:

PRIMERO: Aprobar la composición de la “Bolsa de trabajo de Vaquero/a” (documento Anexo), integrada por los/as aspirantes que conformaban la preexistente bolsa de trabajo de dicha categoría, proveniente de la selección para la constitución de bolsa de trabajo temporal, y por las personas que componen la relación de aspirantes que concurren a la convocatoria de Oferta de Empleo Público extraordinaria de estabilización de empleo temporal de plaza de Vaquero/a, en el orden que se establece.

SEGUNDO: Proceder a la publicación del acuerdo adoptado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, que será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

ANEXO
BOLSA DE TRABAJO DE VAQUERO/A

1º.- ORDEN DERIVADO DEL PROCESO CONVOCADO PARA LA SELECCIÓN DE 1 PLAZA DE VAQUERO/A, INCLUIDA EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA DE ESTABILIZACIÓN DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ.

Orden	Apellidos y Nombre	Nota final
1	RUIZ ARAGÓN FRANCISCO	55,62
2	NAVARRO RIOS FRANCISCO JOSE	49,52
3	JIMENEZ CARRETERO FRANCISCO JOSE	47,20
4	CANTIZANO DIAZ ROCIO	46,64
5	GOMEZ BOTTOSSI JESUS	40,00
6	LOJO PEREZ DANIEL	40,00
7	MARTINEZ POUSA EVA	24,48
8	GARCIA LOPEZ JOSE	10,00
9	CRUZ SALLAGO JESUS	10,00
10	CAMACHO RODRIGUEZ JUAN MANUEL	10,00
11	VALENCIA RIOS IVAN	3,84
12	PEREZ MARTINEZ FRANCISCO	0,90
13	LOPEZ BELTRAN MANUEL	0,00
14	GIRON HERRERA SIMON EDUARDO	0,00

2º.- ORDEN DERIVADO DEL PROCESO CONVOCADO PARA LA CONSTITUCIÓN DE BOLSA DE TRABAJO DE VAQUERO/A NO PROCEDENTE DE OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

Orden	Nombre	1º Ejercicio	2º Ejercicio	Méritos	Nota final
1	GOMEZ MEDINILLA FERMÍN	8,82	8,10	0,60	17,52
2	HITA PUERTO PEDRO	6,76	5,70	2,60	15,06
3	RIOS COTE JOSE	6,17	5,00	2,60	13,77
4	HERRERA ROJAS JUAN CARLOS	5,88	6,90	0,50	13,28
5	RODRIGUEZ GARRUCHO SERGIO MIGUEL	5,29	5,20	1,25	11,74

Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Contra la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

29/7/26.Fdo: Juan José Ortiz Quevedo. El Vicepresidente Primero, Diputado Delegado de Economía, Hacienda y Gestión Administrativa. (En uso de las atribuciones conferidas por la Presidenta mediante Decretos de fecha 17 de octubre y 28 de julio de 2023 y 24 de julio de 2026 y al amparo de lo dispuesto en el artículo 34.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local). Daniel Leiva Sáinz. Firmado.

Nº 254.056

AREA DE FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS
EDICTO

Juan José Ortiz Quevedo, Vicepresidente Primero de la Diputación Provincial de Cádiz, Diputado Delegado de Economía, Hacienda y Gestión Administrativa, en uso de las atribuciones conferidas por la Presidenta mediante Decretos de fecha 17 de octubre y 28 de julio de 2023 y 24 de julio de 2026 y al amparo de lo dispuesto en el artículo 34.2

de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, mediante Decreto RPTPL-00419-2026 de fecha 28 de julio de 2026, ha resuelto lo siguiente:

Vistos los siguientes Antecedentes de hecho:

Primero.- Mediante Resolución de 12 de mayo de 2022 de la Diputada delegada del Área de Función Pública, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 96, de 23 de mayo de 2022, se dispuso la aprobación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, siendo objeto de posterior modificación y publicación de la misma en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 102, de 31 de mayo de 2022.

Segundo.- Mediante Resolución de 22 de noviembre de 2022, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 230, de 1 de diciembre de 2022, se dispuso la aprobación de la convocatoria y bases específicas por las que se regirá el proceso para la selección, en régimen de personal laboral fijo, de 2 plazas de Técnico/a Medio Informática, incluidas en la Oferta de Empleo Público de estabilización de personal temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, por el sistema selectivo de concurso (Disposición Adicional 6ª Ley 20/2021).

Tercero.- Mediante Edicto de fecha 18 de diciembre de 2024 publicado en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de esta Corporación, se dio a conocer, el resultado definitivo y propuesta de formalización de contrato a la Presidencia de la Corporación de las personas aspirantes seleccionadas en la convocatoria indicada, en aplicación de lo establecido en la base Décima de las específicas.

Cuarto.- Conforme a la base Décimo segunda de las específicas, del presente proceso selectivo derivaría la creación de una bolsa de trabajo formada por las personas aspirantes que no hubiesen obtenido plaza, ordenadas en función de la puntuación alcanzada en el concurso, de mayor a menor puntuación. La regulación de los criterios de conformación y funcionamiento de la bolsa de trabajo que se constituyera al efecto serían los establecidos en el Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz que se encontrara vigente en el momento de su aprobación.

En virtud de lo anterior, procede la composición de la Bolsa de Trabajo derivada del procedimiento selectivo indicado.

Consta la existencia de bolsa de trabajo derivada de procedimiento de constitución de bolsa de trabajo temporal, denominada “Bolsa de trabajo de Técnico/a Grado Medio Especialista en Diseño Gráfico y Dinamización de Sitios WEB”, publicada en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz.

MARCO NORMATIVO

- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (B.O.E de 2 de octubre).
- 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 (B.O.E. de 31 de octubre).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (B.O.E. de 14 de junio).
- Decreto 51/2025, de 24 de diciembre, por el que se regula la planificación y ordenación del empleo público, y el ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.
- Bases Específicas del procedimiento para la selección, en régimen de personal laboral fijo, de dos plazas de Técnico/a Medio Informática, incluida en la Oferta de Empleo Público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, publicada en el BOP de Cádiz núm. 230 de 1 de diciembre de 2022.
- Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz y Reglamento de Funcionamiento de la Unidad de Contratación de la Diputación Provincial de Cádiz, publicado en el BOP de Cádiz núm. 202, de 21 de octubre de 2015.

Conforme a los siguientes Fundamentos de Derecho:

Primero.- La Disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre dispone la posibilidad de que en las convocatorias de los procesos extraordinarios de estabilización de empleo temporal se pueda prever la inclusión de todas aquellas personas que sin obtener plaza en propiedad, hayan alcanzado la puntuación mínima exigida, en una bolsa de trabajo de personal funcionario interino o personal laboral temporal.

En estos términos, la base Décimo segunda de las específicas del presente proceso selectivo determina la creación de una bolsa de trabajo formada por las personas aspirantes que no hubiesen obtenido plaza, ordenadas en función de la puntuación alcanzada en el concurso, de mayor a menor puntuación. La regulación de los criterios de conformación y funcionamiento de la bolsa de trabajo que se constituyera al efecto serían los establecidos en el Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz que se encontrara vigente en el momento de su aprobación.

Segundo.- El Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz, en su apartado Primero, establece que “Son Bolsas de Trabajo aquellas relaciones de personas candidatas a ser contratadas por la Diputación Provincial de Cádiz, que hayan sido elaboradas con sujeción a algunos de los sistemas recogidos en el Reglamento de Funcionamiento de la Unidad de Contratación.”

Asimismo, el apartado Décimo del citado reglamento, relativo a la vigencia de las bolsas de trabajo establece que “Las Bolsas de Trabajo permanecerán en vigor hasta que formalmente así se indique en una convocatoria posterior.”

Tercero.- Respecto al Reglamento de Funcionamiento de la Unidad de Contratación de la Diputación Provincial de Cádiz, de aplicación a la contratación de personal laboral, sin perjuicio de las remisiones que al mismo realice el propio Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo, establece en su punto Sexto que “Tendrán la condición de Bolsa de Trabajo las relaciones de aquellos candidatos de una oferta de empleo público que, no habiendo alcanzado plaza, hayan aprobado alguno de los ejercicios de las pruebas convocadas siempre que, para ello, se cumplan los demás requisitos exigidos en este Reglamento.”

El apartado Séptimo del citado Reglamento prevé la posibilidad de constituir Bolsas de Trabajo derivadas de la tramitación de procedimientos de selección de oferta de empleo público, así como el procedimiento a seguir para su aprobación, estableciéndose

como exigencia general haber aprobado, al menos una prueba de la convocatoria de que se trate, quedando excluidas las personas que hayan sido propuestas por el órgano de selección para su nombramiento en propiedad.

Finalmente, se establece que quienes aleguen una discapacidad igual o superior al 33% y presenten acreditación documental original del órgano administrativo correspondiente de que la misma no impide el normal desarrollo de la actividad que se exige, serán incluidas en una relación separada dentro de la Bolsa. Se les reservará un 10% de los contratos que se realicen, siendo siempre a favor de estas personas el primer llamamiento para contratar o nombrar. No obstante dichas personas permanecerán incluidas en el listado general de la Bolsa para un correcto orden de llamada.

Cuarto.- Cabe recordar que los procesos extraordinarios de estabilización de empleo temporal, se corresponden con convocatorias de oferta de empleo público, pero no debemos obviar que se tratan de procedimientos extraordinarios y excepcionales, de tal manera que no procede su integración con bolsas preexistentes y vigentes provenientes de Ofertas de Empleo Público Ordinarias.

A tal efecto, de conformidad con lo establecido en el citado apartado y en la Disposición Adicional primera del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, sobre reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local (e interpretación de la misma establecida por el Tribunal Supremo en Sentencia 895/2021, de 22 de junio), y teniendo en cuenta que la Bolsa actualmente vigente “Bolsa de trabajo de Técnico/a Grado Medio Especialista en Diseño Gráfico y Dinamización de Sitios WEB” deriva de proceso selectivo para la constitución de una bolsa de trabajo temporal, la integración y ordenación de los/as integrantes de la Bolsa se realizará del siguiente modo:

1. En primer lugar, los/as aspirantes que constituyan bolsa de trabajo tras haber aprobado al menos un ejercicio del procedimiento selectivo de esta categoría profesional mediante convocatoria de Oferta de Empleo Público ordinaria y con preferencia de la Oferta de empleo Público ordinaria más reciente. En caso de bolsa de trabajo preexistente de esta naturaleza, se mantendrá su orden actual.

2. En segundo lugar, los/as aspirantes que hayan aprobado al menos un ejercicio del procedimiento selectivo que se regula en la selección de personal de esta categoría profesional mediante convocatoria de Oferta de Empleo Público extraordinaria de estabilización de empleo temporal, o en caso de que el proceso selectivo se haya llevado a cabo por lo dispuesto en la DA 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, por quien haya obtenido mayor puntuación, salvo que habiendo concurrido a algún procedimiento selectivo ordinario, corresponda su integración y ordenación conforme al párrafo anterior.

3. En tercer lugar, los/as integrantes de las bolsas vigentes no correspondientes a convocatoria de Oferta de Empleo Público ordinaria o extraordinaria, conforme a su orden actual, salvo que habiendo concurrido a algún procedimiento selectivo, corresponda su integración y ordenación conforme a los dos párrafos anteriores.

4. En cualquier caso, toda aquella persona aspirante que forme parte de esta bolsa de trabajo a constituir y que haya obtenido plaza como personal funcionario de carrera o personal laboral fijo de esta Diputación Provincial en esta misma categoría profesional tras la superación del correspondiente proceso selectivo, se excluye de la misma.

Quinto.- Mediante sorteo público celebrado el día 13 de julio de 2026, en las dependencias provinciales, se lleva a cabo el desempate de las puntuaciones obtenidas por los/as opositores/as en la convocatoria de la plaza incluida en la Oferta de Empleo Público extraordinaria de estabilización de empleo temporal. La celebración del citado sorteo fue objeto de publicación mediante Edicto insertado en el Tablón Electrónico de Anuncios de la Diputación Provincial de Cádiz.

Sexto.- El orden final en la nueva composición de la Bolsa de Trabajo de Técnico/a Medio Informática deriva de la ordenación de los procesos selectivos indicados, de acuerdo con lo dispuesto en el Fundamento Jurídico Cuarto anterior.

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos vengo en RESOLVER:

PRIMERO: Aprobar la composición de la “Bolsa de trabajo de Técnico/a Medio Informática” (documento Anexo), integrada por los/as aspirantes que conformaban la preexistente bolsa de trabajo de Técnico/a Grado Medio Especialista en Diseño Gráfico y Dinamización de Sitios WEB, proveniente de la selección para la constitución de bolsa de trabajo temporal, y por las personas que componen la relación de aspirantes que concurrieron a la convocatoria de Oferta de Empleo Público extraordinaria de estabilización de empleo temporal de plaza de Técnico/a Medio Informática, en el orden que se establece.

SEGUNDO: Proceder a la publicación del acuerdo adoptado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, que será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

ANEXO
BOLSA DE TRABAJO DE TÉCNICO/A MEDIO INFORMÁTICA
1º.- ORDEN DERIVADO DEL PROCESO CONVOCADO PARA LA SELECCIÓN DE 2 PLAZAS DE TÉCNICO/A MEDIO INFORMÁTICA, INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA DE ESTABILIZACIÓN DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ.

Orden	Apellidos y Nombre	Nota final
1	DIAZ MORENO JULIAN	78,98
2	PORRAS MORON ANGEL	54,17
3	PANTOJA MENACHO ISRAEL ANDRES	53,46
4	LOPEZ SUAREZ JOAQUIN	53,29
5	JULIA ILLESCAS MARIA ANGELES	52,80
6	PUERTA ARAGON SERGIO	52,04
7	NAVARRO RIOS FRANCISCO JOSE	49,55
8	FERNANDEZ COPETE DANIEL	47,52

Orden	Apellidos y Nombre	Nota final
9	GONZALEZ SANCHEZ LOURDES	44,64
10	VARO SABORIDO FRANCISCO	42,88
11	GARBARINO DE LA ROSA SILVIA MARIA	42,40
12	GARCIA LINARES JOSE	40,67
13	FERNANDEZ BLANCO MIGUEL ANGEL	40,00
14	BENITEZ QUINTERO FRANCISCO DE PAULA	40,00
15	ARAGON DOMINGUEZ JOSE LUIS	22,64
16	MARTINEZ CARLES ISMAEL	11,28
17	HERNANDEZ GUILLEN JUAN MANUEL	0,00

2º.- ORDEN DERIVADO DEL PROCESO CONVOCADO PARA LA CONSTITUCIÓN DE BOLSA DE TRABAJO DE TÉCNICO/A DE GRADO MEDIO ESPECIALISTA EN DISEÑO GRÁFICO Y DINAMIZACIÓN DE PÁGINAS WEB, NO PROCEDENTE DE OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

Orden	Nombre	1º Ejercicio	2º Ejercicio	Méritos	Nota final
1	PEREZ INVERNON ANTONIO	5,00	—	—	5,00

Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Contra la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

29/7/26. Fdo: Juan José Ortiz Quevedo. El Vicepresidente Primero, Diputado Delegado de Economía, Hacienda y Gestión Administrativa. (En uso de las atribuciones conferidas por la Presidenta mediante Decretos de fecha 17 de octubre y 28 de julio de 2023 y 24 de julio de 2026 y al amparo de lo dispuesto en el artículo 34.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local). Daniel Leiva Sáinz. Firmado.

Nº 254.074

AREA DE FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS
EDICTO

Juan José Ortiz Quevedo, Vicepresidente Primero de la Diputación Provincial de Cádiz, Diputado Delegado de Economía, Hacienda y Gestión Administrativa, en uso de las atribuciones conferidas por la Presidenta mediante Decretos de fecha 17 de octubre y 28 de julio de 2023 y 24 de julio de 2026 y al amparo de lo dispuesto en el artículo 34.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, mediante Decreto RPTPL-00420-2026 de fecha 29 de julio de 2026, ha resuelto lo siguiente::

Vistos los siguientes Antecedentes de hecho:

Primero.- Mediante Resolución de 12 de mayo de 2022 de la Diputada delegada del Área de Función Pública, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 96, de 23 de mayo de 2022, se dispuso la aprobación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, siendo objeto de posterior modificación y publicación de la misma en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 102, de 31 de mayo de 2022.

Segundo.- Mediante Resolución de 25 de abril de 2024, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 120, de 17 de mayo de 2024, se anuncia la convocatoria pública de la plaza que se indica de Operador/a de Cámara de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso, en turno libre/estabilización.

Tercero.- Mediante Edicto de fecha 16 de enero de 2025 publicado en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de esta Corporación, se dio a conocer, el resultado definitivo y propuesta de formalización de contrato a la Presidencia de la Corporación de la persona aspirante seleccionada en la convocatoria indicada, en aplicación de lo establecido en la base Décima de las específicas.

Cuarto.- Conforme a la base Décimo segunda de las específicas, del presente proceso selectivo derivaría la creación de una bolsa de trabajo formada por las personas aspirantes que no hubiesen obtenido plaza, ordenadas en función de la puntuación alcanzada en el concurso, de mayor a menor puntuación. La regulación de los criterios de conformación y funcionamiento de la bolsa de trabajo que se constituyera al efecto serían los establecidos en el Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz que se encontrara vigente en el momento de su aprobación.

En virtud de lo anterior, procede la composición de la Bolsa de Trabajo derivada del procedimiento selectivo indicado.

No consta la existencia de bolsa de trabajo derivada de procedimiento de Oferta de Empleo Pública y de constitución de bolsa de trabajo temporal, denominada “Bolsa de trabajo de Operador/a Cámara”.

MARCO NORMATIVO

- 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 (B.O.E. de 31 de octubre).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (B.O.E. de 14 de junio).
- Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.
- Decreto 51/2025, de 24 de diciembre, por el que se regula la planificación y ordenación del empleo público, y el ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

- Bases Específicas del procedimiento para la selección, en régimen de personal laboral fijo, de una plaza de Operador/a Cámara, incluida en la Oferta de Empleo Público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, publicada en el BOP de Cádiz núm. 230 de 1 de diciembre de 2022.

- Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz y Reglamento de Funcionamiento de la Unidad de Contratación de la Diputación Provincial de Cádiz, publicado en el BOP de Cádiz núm. 202, de 21 de octubre de 2015.

Conforme a los siguientes Fundamentos de Derecho:

Primero.- La Disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre dispone la posibilidad de que en las convocatorias de los procesos extraordinarios de estabilización de empleo temporal se pueda prever la inclusión de todas aquellas personas que sin obtener plaza en propiedad, hayan alcanzado la puntuación mínima exigida, en una bolsa de trabajo de personal funcionario interino o personal laboral temporal.

En estos términos, la base Décimo segunda de las específicas del presente proceso selectivo determina la creación de una bolsa de trabajo formada por las personas aspirantes que no hubiesen obtenido plaza, ordenadas en función de la puntuación alcanzada en el concurso, de mayor a menor puntuación. La regulación de los criterios de conformación y funcionamiento de la bolsa de trabajo que se constituyera al efecto serían los establecidos en el Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz que se encontrara vigente en el momento de su aprobación.

Segundo.- El Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz, en su apartado Primero, establece que “Son Bolsas de Trabajo aquellas relaciones de personas candidatas a ser contratadas por la Diputación Provincial de Cádiz, que hayan sido elaboradas con sujeción a algunos de los sistemas recogidos en el Reglamento de Funcionamiento de la Unidad de Contratación.”

Asimismo, el apartado Décimo del citado reglamento, relativo a la vigencia de las bolsas de trabajo establece que “Las Bolsas de Trabajo permanecerán en vigor hasta que formalmente así se indique en una convocatoria posterior.”

Tercero.- Respecto al Reglamento de Funcionamiento de la Unidad de Contratación de la Diputación Provincial de Cádiz, de aplicación a la contratación de personal laboral, sin perjuicio de las remisiones que al mismo realice el propio Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo, establece en su punto Sexto que “Tendrán la condición de Bolsa de Trabajo las relaciones de aquellos candidatos de una oferta de empleo público que, no habiendo alcanzado plaza, hayan aprobado alguno de los ejercicios de las pruebas convocadas siempre que, para ello, se cumplan los demás requisitos exigidos en este Reglamento.”

El apartado Séptimo del citado Reglamento prevé la posibilidad de constituir Bolsas de Trabajo derivadas de la tramitación de procedimientos de selección de oferta de empleo público, así como el procedimiento a seguir para su aprobación, estableciéndose como exigencia general haber aprobado, al menos una prueba de la convocatoria de que se trate, quedando excluidas las personas que hayan sido propuestas por el órgano de selección para su nombramiento en propiedad.

Finalmente, se establece que quienes aleguen una discapacidad igual o superior al 33% y presenten acreditación documental original del órgano administrativo correspondiente de que la misma no impide el normal desarrollo de la actividad que se exige, serán incluidas en una relación separada dentro de la Bolsa. Se les reservará un 10% de los contratos que se realicen, siendo siempre a favor de estas personas el primer llamamiento para contratar o nombrar. No obstante dichas personas permanecerán incluidas en el listado general de la Bolsa para un correcto orden de llamada.

Cuarto.- Cabe recordar que los procesos extraordinarios de estabilización de empleo temporal, se corresponden con convocatorias de oferta de empleo público, pero no debemos obviar que se tratan de procedimientos extraordinarios y excepcionales, de tal manera que no procede su integración con bolsas preexistentes y vigentes provenientes de Ofertas de Empleo Público Ordinarias.

A tal efecto, de conformidad con lo establecido en el citado apartado y en la Disposición Adicional primera del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, sobre reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local (e interpretación de la misma establecida por el Tribunal Supremo en Sentencia 895/2021, de 22 de junio), y teniendo en cuenta la actual inexistencia de bolsa de trabajo correspondiente a esta categoría profesional, la integración y ordenación de los/as integrantes de la Bolsa se realizará del siguiente modo:

1. En primer lugar, los/as aspirantes que constituyan bolsa de trabajo tras haber aprobado al menos un ejercicio del procedimiento selectivo de esta categoría profesional mediante convocatoria de Oferta de Empleo Público ordinaria y con preferencia de la Oferta de empleo Público ordinaria más reciente. En caso de bolsa de trabajo preexistente de esta naturaleza, se mantendrá su orden actual.

2. En segundo lugar, los/as aspirantes que hayan aprobado al menos un ejercicio del procedimiento selectivo que se regula en la selección de personal de esta categoría profesional mediante convocatoria de Oferta de Empleo Público extraordinaria de estabilización de empleo temporal, o en caso de que el proceso selectivo se haya llevado a cabo por lo dispuesto en la DA 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, por quien haya obtenido mayor puntuación, salvo que habiendo concurrido a algún procedimiento selectivo ordinario, corresponda su integración y ordenación conforme al párrafo anterior.

3. En tercer lugar, los/as integrantes de las bolsas vigentes no correspondientes a convocatoria de Oferta de Empleo Público ordinaria o extraordinaria, conforme a su orden actual, salvo que habiendo concurrido a algún procedimiento selectivo, corresponda su integración y ordenación conforme a los dos párrafos anteriores.

4. En cualquier caso, toda aquella persona aspirante que forme parte de esta bolsa de trabajo a constituir y que haya obtenido plaza como personal funcionario de carrera o personal laboral fijo de esta Diputación Provincial en esta misma categoría profesional tras la superación del correspondiente proceso selectivo, a excepción de personal fijo discontinuo, se excluye de la misma.

Quinto.- Mediante sorteo público celebrado el día 13 de julio de 2026, en las dependencias provinciales, se lleva a cabo el desempate de las puntuaciones obtenidas por los/as opositores/as en la convocatoria de la plaza incluida en la Oferta de Empleo Público extraordinaria de estabilización de empleo temporal. La celebración del citado sorteo fue objeto de publicación mediante Edicto insertado en el Tablón Electrónico de Anuncios de la Diputación Provincial de Cádiz.

Sexto.- El orden final en la nueva composición de la Bolsa de Trabajo de Operador/a Cámara deriva de la ordenación de los procesos selectivos indicados, de acuerdo con lo dispuesto en el Fundamento Jurídico Cuarto anterior.

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos vengo en RESOLVER:

PRIMERO: Aprobar la composición de la “Bolsa de trabajo de Operador/a Cámara” (documento Anexo), integrada por los/as aspirantes que conforman la relación definitiva del proceso convocado para la selección en régimen de personal laboral fijo/a, de 1 plaza de Operador/a Cámara, incluida en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la Estabilización del empleo temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, mediante el sistema de concurso, en el orden que se establece.

SEGUNDO: Proceder a la publicación del acuerdo adoptado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, que será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

ANEXO

BOLSA DE TRABAJO DE OPERADOR/A CÁMARA

1º.- ORDEN DERIVADO DEL PROCESO CONVOCADO PARA LA SELECCIÓN, EN RÉGIMEN DE PERSONAL LABORAL FIJO/A DE UNA PLAZA DE OPERADOR/A CÁMARA, INCLUIDA EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ, MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO

Orden	Apellidos y Nombre	Nota final
1	ÁLVAREZ VEGA OLGA	67,96
2	MORENO MONTERO MIGUEL ÁNGEL	52,52
3	NAVARRO RIOS FRANCISCO JOSÉ	49,52
4	CAMACHO LÓPEZ MARÍA VANESSA	48,34
5	PONCE PONCE DIEGO	43,79
6	GALÁN GARCÍA PABLO	40,80
7	ZAMBRANO MORENO JUAN JOSÉ	40,20
8	GÓMEZ GÓMEZ JOSÉ PABLO	40
9	GILABERT CARRERAS JOSÉ IGNACIO	40
10	MARTÍNEZ GUERRERO MARÍA LORETO	40
11	BLANCO AZNAR MIRIAM	40
12	CARRIÓN HERNÁNDEZ MARÍA VICTORIA	40
13	DÍAZ LÓPEZ ALEJANDRO	29,44
14	RODRÍGUEZ MORENO MARÍA	20
15	MARTÍNEZ POUSA EVA	14,48
16	REYEROS HURTADO JULIA	16
17	GOICOECHEA GARCÍA DE LA BORBOLLA MARTA	10
18	SAUCEDO VILLANUEVA ALEJANDRO	10
19	BOHÓRQUEZ ESTUDILLO JOSÉ ANTONIO	10
20	RUIZ SÁNCHEZ LOURDES	10
21	CRUZ SALLAGO JESÚS	0
22	ÁLVAREZ REYES MARÍA VICTORIA	0
23	VILLALÓN DARRIBA CAROLINA	0

Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Contra la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

29/7/26. Fdo: Juan José Ortiz Quevedo. El Vicepresidente Primero, Diputado Delegado de Economía, Hacienda y Gestión Administrativa. (En uso de las atribuciones conferidas por la Presidenta mediante Decretos de fecha 17 de octubre y 28 de julio de 2023 y 24 de julio de 2026 y al amparo de lo dispuesto en el artículo 34.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local). Daniel Leiva Sáinz. Firmado. **Nº 254.291**

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ROTA ANUNCIO

La Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Rota, en la sesión ordinaria celebrada en primera citación el día 06 de julio de 2026, al punto 5º del Orden del Día acordó:

PRIMERO.- Elevar a definitiva, por ausencia de alegaciones, la propuesta de valoración provisional de solicitudes admitidas de la CONVOCATORIA DEL CONCURSO PARA LA ADJUDICACIÓN DE TRES LICENCIAS DE AUTO-TAXI ADAPTADOS PARA PERSONAS CON MOVILIDAD REDUCIDA EN EL MUNICIPIO DE ROTA (CÁDIZ). Siendo la valoración definitiva:

OFERTANTE	TOTAL PUNTOS
GARCIA DE QUIROS GUERRERO DANIEL MANUEL	84,00
BERNAL RIZO ADRIAN	77,58
LUNA GALLARDO ELOY MANUEL	76,19
GOMEZ THUNER ABEL	70,00

SEGUNDO.- Aprobar la adjudicación inicial de las licencias de la CONVOCATORIA DEL CONCURSO PARA LA ADJUDICACIÓN DE TRES LICENCIAS DE AUTO-TAXI ADAPTADOS PARA PERSONAS CON MOVILIDAD REDUCIDA EN EL MUNICIPIO DE ROTA (CÁDIZ), a los siguientes licitadores ofertantes.

OFERTANTE	DNI
GARCIA DE QUIROS GUERRERO DANIEL MANUEL	***8086**
BERNAL RIZO ADRIAN	***1670**
LUNA GALLARDO ELOY MANUEL	***8145**

TERCERO.- Requerir a la adjudicatarios para que el plazo de 15 días hábiles, a partir de la publicación de este acuerdo presente la documentación relacionada en la CLÁUSULA 9 de la CONVOCATORIA, advirtiéndole que si en el plazo señalado no se presenta la documentación, o petición de ampliación del plazo, se entenderá que renuncia a la adjudicación, procediéndose a adjudicar al siguiente en puntuación obtenida.

CUARTO.- Ordenar la publicación de lo acordado en Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica y web municipal del Ayuntamiento de Rota, conforme a cláusula 7 de la convocatoria.

Contra la presente resolución, al ser un acto de trámite que deciden el fondo del asunto, de acuerdo con el artículo 112.1 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrá interponerse por los interesados recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de esta Ley.

Lo que se hace público para su conocimiento y efectos.
En Rota, a 9/7/26. El Alcalde-Presidente. Fdo.: José Javier Ruiz Arana.
Nº 225.112

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA FRONTERA
ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de julio de 2026, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 3/TRC 02/2026 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia de créditos entre aplicaciones de distinta área de gasto, como sigue a continuación:

Altas en Aplicaciones de Gastos

Aplicación		Descripción	Créditos Iniciales	Modificaciones anteriores	Modif. que se propone	Créditos totales
Prog.	Económ.					
338	22698	Delegación de Festejos	400.000,00	7.983,31	173.881,00	581.864,31
340	226989	Gastos de Funcionam. Deleg. De Deportes	415.000,00	31.434,92	49.380,00	495.814,92
		TOTALES	815.000,00	7.983,31	223.261,00	1.077.679,23

Bajas en Aplicaciones de Gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Modif. anteriores	Modif. que se propone	Créditos totales consignados
Prog.	Económ.					
151	21200	Repar. Mante. Y Conser. Edificios y otras Const.	675.000,00	0,00	-223.261,00	451.739,00
		TOTAL	675.000,00	0,00	-223.261,00	451.739,00

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales de intervención, para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Arcos de la Frontera a 29 de julio de 2026. El alcalde. Fdo.: Miguel Rodríguez Rodríguez.
Nº 253.562

AYUNTAMIENTO DE ALCALA DEL VALLE
ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de aprobación inicial del Ayuntamiento de Alcalá del Valle, adoptado en fecha 25 de Junio de 2026, del expediente de modificación de créditos nº 22/2026, del presupuesto vigente, en la modalidad de Crédito extraordinario para el ejercicio 2026, financiada íntegramente con el Remanente de Tesorería para Gastos Generales resultante de la liquidación del Presupuesto del ejercicio 2025, el cual se hace público con el siguiente detalle:

A) ESTADO DE GASTOS - APLICACIONES QUE SE DOTAN DE CRÉDITO EXTRAORDINARIO:

Aplicación Pres.	Descripción	Importe
171 21000	Mantenimiento jardines	2.000,00 EUR
231 13101	Haberes personal Residencia Mayores	76.898,84 EUR
231 16000	Seguros sociales personal Residencia	2.300,73 EUR
920 22708	Servicio de Recaudación	22.763,13 EUR
231 22690	Gastos diversos Residencia Ancianos	9.786,26 EUR
165 22100	Energía eléctrica edificios municipales	40.618,69 EUR
338 22609	Gastos festejos	45.000,00 EUR
337 22609	Gastos cultura	5.000,00 EUR
337 48002	Juventud	15.000,00 EUR
432 22001	Gastos turismo	3.000,00 EUR
340 22609	Deportes	29.000,00 EUR
920 62501	Material inventariable distintas dependencias	6.000,00 EUR
933 68201	Convento Dólmenes Pascual	70.000,00 EUR
920 21200	Reparaciones ordinarias de mantenimiento	55.000,00 EUR
920 22200	Teléfono Ayuntamiento	10.182,90 EUR
221 22799	Otros trabajos realizados por otras empresas	4.000,00 EUR
1623 22799	Desratización	8.000,00 EUR
TOTAL		404.550,55 EUR

B) RECURSO FINANCIADOR:

Recurso	Importe (EUR)
Remanente de Tesorería para Gastos Generales (liquidación ejercicio 2025) - art. 36.1.c) RD 500/1990	404.550,55 EUR

C) RESUMEN POR CAPÍTULOS:

Cap.	Denominación	Importe (EUR)
1	Gastos de personal	79.199,57 EUR
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	249.351,98 EUR
4	Transferencias corrientes	15.000,00 EUR
6	Inversiones reales	76.000,00 EUR
TOTAL		404.550,55 EUR

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

En Alcalá del Valle, a 29 de julio de 2026. EL ALCALDE. Fdo.: Rafael Aguilera Martínez.
Nº 253.841

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