

JUNTA DE ANDALUCIA

**CONSEJERIA DE POLITICA INDUSTRIAL Y ENERGIA
CADIZ**

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN.

Expediente: AT-15394/22

Visto el expediente AT-15394/22, incoado en esta Delegación Territorial, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L.U.

Domicilio: C/ Ronda del Pelirón, 5 - 11405 Jerez de la Frontera (Cadiz)

- Lugar donde se va a establecer la instalación: CARRETERA N-340,

Término municipal afectado: Algeciras

- Finalidad: Mejorar la calidad de suministro de la zona

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

RESUELVE

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L.U. para la construcción de la instalación cuyas principales características serán:

PROYECTO DE DESVÍO Y SOTERRAMIENTO DE LÍNEAS AÉREAS DE MEDIA TENSIÓN "LA_CANTERA" Y "TARIFA1"
L.A.M.T.

- Desmontaje, junto con dos apoyos existentes, del tramo de línea aérea D/C, "LA_CANTERA" y "TARIFA1", entre el apoyo existente A160233 y la S.E. "GETARES", longitud de 105 m.

- Instalación de nuevo apoyo de celosía.

- Instalación en el nuevo apoyo API de dos conversiones aéreo-subterránea con dos juegos de seccionadores y antiescalo.
L.S.M.T.

- Desmontaje de línea subterránea en doble circuito comprendido entre el apoyo A160231 a desmontar y la entrada 165 y 265 de la S.E. "GETARES", longitud 92 m.

(1)	(2)	Origen	Final	Tipo	(3)	(4)	(5)	Apoyos
1	LAMT	HUSO 30 X=7278532 Y=3998965	HUSO 30 X=278607 Y=3998912	Aérea	20	0,105	LA-78	Metálicos en celosía
2	LSMT	HUSO 30 X=278607 Y=3998912	HUSO 30 X=278854 Y=3998904	Subterránea	20	0,42	RH5Z1 18/30 KV 3x(1x240 mm2) Al + H16	

(1) Línea (2) Descripción (3) Tensión (kV) (4) Longitud (km) (5) Conductores

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

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

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

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

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

5ª. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

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

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

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

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

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

Veintiséis de agosto de dos mil veintitrés. LA DELEGADA TERRITORIAL. MARIA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmando.

Nº 116.415

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS
Y TRABAJADORES AUTONOMOS
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO:

TRANSPORTES URBANOS DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE CADIZ

Expediente: 11/01/0203/2023

Fecha: 22/08/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11100025012013.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al sector TRANSPORTES URBANOS DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, con vigencia desde el 1 de enero 2020 a 31 de diciembre 2025, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 22 de mayo de 2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 29 de junio de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo al sector TRANSPORTES URBANOS DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE 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.

Cádiz, a 22 de agosto de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, DANIEL SANCHEZ ROMAN. Firmado.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES URBANOS
DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE CADIZ.
PARA LOS AÑOS 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 Y 2025.
CAPITULO I**

CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO FUNCIONAL. -

El presente Convenio Colectivo se aplicará a las empresas y cooperativas con trabajadores por cuenta ajena, dedicadas al Servicio de transporte urbano de viajeros con autobuses y microbuses.

ARTICULO 2.- AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL. -

Lo establecido en este Convenio será de obligada y general observancia, para todas las empresas y sus trabajadores, con cualquier modalidad de contratación laboral, comprendidas en el ámbito funcional y que tengan su centro de trabajo en la provincia de Cádiz.

En cuanto al personal de alta dirección y gestión, se estará a lo dispuesto en los artículos 1º y 2º del vigente Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional 5ª de la indicada Ley.

ARTICULO 3.- AMBITO TEMPORAL. -

El presente Convenio tendrá una vigencia de seis años, comenzando la misma a partir del día 1 de enero de 2020, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2025, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

Será de aplicación y prorrateado tácita y automáticamente en todos sus términos por años naturales. Habiéndose producido la prórroga anual automática, todos los conceptos salariales se ajustarán siguiendo el mismo criterio de incremento establecido en el último año de vigencia ó prórroga (si se produjese ésta); salvo que medie denuncia efectuada por alguna de las partes con legitimación para ello, al menos con tres meses de antelación como mínimo a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de comunicación del escrito de denuncia, deberá quedar constituida la comisión negociadora del mencionado convenio.

Denunciado y mientras no se alcance acuerdo por un nuevo convenio negociado por las centrales sindicales representativas en el sector/empresa y la Asociación Empresarial, el contenido íntegro del mismo se considerará prorrogado en todos sus términos.

Durante el tiempo de negociación del mismo, las partes se comprometen a negociar con sujeción a criterios de buena fe, así como acudir y someterse a fórmulas voluntarias de solución extrajudicial de conflicto, concretamente a las disposiciones del SERCLA (Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) de conformidad con su Reglamento de funcionamiento y procedimiento del SERCLA BOJA 27 de 9 de febrero de 2022) y la corrección de errores de 3 de marzo de 2022 (BOJA 42).

ARTICULO 4.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS. -

Todas las condiciones pactadas en este convenio, estimadas de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa que implique condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as, subsistirán en tal concepto como garantía personal para quienes vinieran gozando de ellas.

ARTICULO 5º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN. -

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual, sea más favorables para los trabajadores que lo fijado en este convenio.

ARTICULO 6º.- COMISION MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA. -**1º.- Composición de la Comisión Paritaria. -**

Se constituye una Comisión Mixta paritaria de Interpretación y Vigilancia, actuando como parte de la misma tres personas designadas por la representación empresarial y tres en representación de los trabajadores del sindicato firmante. Ambas representaciones guardarán la misma proporcionalidad de representatividad que tenía en la Comisión Negociadora del Convenio. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con sus respectivos asesores que tendrán voz, pero no voto.

2º.- Competencia de la Comisión Paritaria. -

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

Todas las empresas y trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo o de la que se deriven de Legislación laboral vigente, deberán dirigirse por escrito a la Comisión Mixta, especificando los motivos de discrepancia al respecto.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con a la problemática laboral del sector.

La Comisión de vigilancia tendrá expresamente atribuida la competencia en la supervisión de la aplicación de la legislación de prevención de riesgos laborales. La labor de esta Comisión en esta materia, se en caminará fundamentalmente, a la información y asesoramiento de las empresas y trabajadores afectados por el Convenio, así como a resolver las conductas que se le planteen, y proponer medidas para solucionar problemas que puedan surgir, comprometiéndose las partes firmantes del Convenio, a intentar encauzar las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales a través de esta comisión, incluso como mecanismo previo, a cualquier otra instancia.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

3º.- Procedimiento de la Comisión Mixta.

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, las empresas y trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de cada parte integrantes en la misma.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 7 días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegará a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta paritaria en el plazo de 7 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de las partes, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

4º.- Convocatoria de la Comisión Paritaria.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

5º.- Domicilio de la Comisión Mixta Paritaria.

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en la sede de la Asociación de Empresarios en Cádiz, Avda. Marconi, 37, Edif. Ma'arifa, y en Avda. de Andalucía nº 6- 5ª planta U.G.T Cádiz.

CAPITULO II**CONDICIONES GENERALES DE INGRESO AL TRABAJO****ARTICULO 7º- INGRESO EN EL TRABAJO. -**

La admisión de los trabajadores/as, se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Las empresas acogidas al presente Convenio deberán garantizar en su ámbito de actuación el principio de igualdad, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de raza, sexo, afiliación sindical, origen, condición social y lengua.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo en aplicación de lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, el RD 1251/2001, la Ley 12/2001 sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ARTICULO 8º.- PERIODO DE PRUEBA.

Deberán concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

A) Técnicos Titulado, 4 meses.

B) Encargados, Personal Administrativo, Oficiales de primera y personal de movimiento, 2 meses.

C) Personal Subalterno, 15 días.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

CAPITULO III**CONTRATACION****ARTICULO 9º.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

La persona trabajadora se entenderá como contratada a tiempo parcial cuando exista un contrato entre ésta y la empresa en el que se acuerde y fije la prestación de unos determinados servicios por un número de horas inferiores a la jornada laboral establecida en este convenio colectivo.

a) En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.

b) Los/as trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieran percibiendo por su contrato a tiempo parcial.

c) Todos los demás conceptos económicos, tales como plus de percepción de asistencia, plus de nocturnidad, antigüedad, peligrosidad, toxicidad y transporte, para estos trabajadores les serán abonados análogamente con los mismos porcentajes que los trabajadores a tiempo pleno, es decir, en proporción al número de horas trabajadas.

d) Tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de estas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los trabajadores/as a tiempo pleno, en el caso de que el contrato a tiempo parcial lo fuera por reducción de horas semanales o mensuales, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de estas, en proporción a su salario mensual, la duración será análoga a la de los/as trabajadores/as a tiempo pleno.

En el caso de que la reducción fuera debido a un número de meses dentro de un año, el fijo discontinuo tendrá derecho a un período de vacaciones en proporción a los meses trabajados.

e) El cambio de una trabajador/a a tiempo pleno por tiempo parcial, sólo será posible cuando así lo solicite por escrito el/la trabajador/a y conocido por los representantes de los/as trabajador/as.

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

ARTICULO 10º.- CONTRATO DE FORMACIÓN

Se estará a lo que al respecto marque la normativa vigente en cada momento.

ARTICULO 11º.- FIJOS DISCONTINUOS:

Las empresas podrán utilizar la figura del contrato fijo discontinuo con sometimiento a los derechos posibilidades, supuestos y limitaciones que establece la legislación vigente a cada momento.

Los FD a tiempo completo serán preavisados para sus llamamientos fijados en contrato con una antelación de entre 10 y 15 días.

Tendrán derecho a ser llamados para ampliar sus periodos de contratación cubriendo vacantes, bajas o necesidades imprevistas de la empresa, con prioridad sobre personal ajeno a la empresa, siempre que sea posible y no se solape con periodos de contratación propia.

En estos casos de llamamientos adicionales, el preaviso podrá ser inferior y dependiendo de las necesidades de la empresa.

Además, las partes acuerdan la posibilidad de acudir a la figura del Fijo Discontinuo a Tiempo parcial. Cuando se acuda a esta fórmula los contratos FD a tiempo parcial tendrán las siguientes limitaciones:

- Las partes acuerdan un mínimo de contratación de 3 meses. Nunca menos. Normalmente será coincidente con las fechas de verano. Para el periodo básico de contrato (2 meses) podrán tener un llamamiento único, y el resto hasta 3 meses o más si fuera posible, podrá tener varios llamamientos distintos y no ser periodos continuados.

- Esas personas tendrán derecho a ser llamados para vacantes, o servicios extra que puedan surgir en el año de manera que se puedan mejorar esos 3 meses inicialmente recogidos en el contrato.

- Este contrato tendrá un mínimo de jornada de 2 horas diarias. Los criterios de llamamiento para el orden de incorporación serán fijados por evaluación en cada empresa con los representantes de los trabajadores.

- Estos trabajadores FD a tiempo parcial deberán ser convocados o preavisados con una antelación de entre 10 y 15 días de antelación con carácter general para los periodos fijados en el contrato. Si se hicieran llamamientos en otros periodos se podrán hacer los llamamientos con 2 días de antelación o menos si fueran imprevistos o situaciones urgentes (bajas, imprevistos, accidentes,...).

Si un trabajador FD a tiempo completo o a tiempo parcial deja de acudir a la fecha de contratación prevista en su contrato (periodos concretos), cuando ha sido debidamente preavisado, causará baja voluntaria en la empresa.

Si un trabajador FD a tiempo completo o tiempo parcial es llamado en periodos adicionales a los previstos en el contrato, y no puede acudir por estar en otros trabajos o en otra situación, no perderá su derecho al periodo de contrato pactado, si bien la empresa habrá cumplido con su obligación de llamar a ese trabajador para las mejoras o ampliaciones de periodos sobre los 3 meses mínimos.

ARTICULO 12º.- CLAUSULA DE ESTABILIDAD

1º.- Ninguna empresa del sector podrá tener personal temporal en número superior al 50% de la plantilla. Quedará excluido de este cómputo los trabajadores contratados por sustitución o interinidad.

2º.- En todo caso, se establece un porcentaje de trabajadores fijos en cada empresa que será el siguiente: el 40% de la plantilla media existente en el año anterior.

3º.- Las empresas podrán acogerse a las ayudas y medidas establecidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, al objeto de fomentar la contratación indefinida y favorecer la creación de empleo, así como cualquier otra norma que pudiera aprobarse durante la vigencia del presente convenio colectivo, ya sea de carácter estatal, o bien de la propia Junta de Andalucía que fuera aprobada en virtud de Ley o Decreto de la Consejería competente.

4º Con objeto de mantener la estabilidad laboral y el nivel de empleo actual, las empresas, siempre que se mantenga la carga de trabajo contratada por el consistorio correspondiente, se comprometen a realizar los servicios asignados, al menos, con el mismo volumen de personas trabajadoras actual.

ARTICULO 13º.- VACANTES,

Las empresas se comprometen a dar oportunidad a sus productores para cubrir vacantes que se produzcan en las categorías superiores mediante el correspondiente examen de capacidad, no contratándose personal ajeno a la empresa, mientras haya personas trabajadoras de la empresa que acrediten su capacidad.

Las empresas se comprometen en la medida en que le sean posible mantener y hasta elevar el número de puestos de trabajo.

El delegado de Personal o un miembro de Comité de Empresa elegido por éste, formará parte del Tribunal que examine a los aspirantes, exclusivamente en las empresas que tengan en su plantilla más de 50 trabajadores.

CAPITULO IV

PERCEPCIONES ECONÓMICAS, CONCEPTOS Y ESTRUCTURA.

ARTICULO 14º.- RETRIBUCIONES SALARIALES

Las condiciones de remuneración pactadas entre las partes se considerarán siempre con base a un rendimiento normal de trabajo. Dada las características laborales de las empresas afectadas por este Convenio y las dificultades técnicas y prácticas para la confección de unas tablas o módulos de rendimiento mínimo, sobre este extremo se estará a los tradicionales usos y costumbre, recomendándose a los trabajadores afectados que cumplan lo cometido con verdadero afán de superación.

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

En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá el salario base y los complementos de los mismos.

Conceptos Salariales: Salario base fijado en anexo del Convenio. Pagas extraordinarias reguladas en artículo 15 del convenio. Premio de antigüedad regulada en el artículo 17 del Convenio. Prima de asistencia regulada en artículo 18 del Convenio. Toma y deje regulado en el artículo 21 del convenio. Bolsa de vacaciones regulada en el artículo 28 del Convenio. Plus de Nocturnidad regulada en el artículo 19 del convenio. Plus de percepción regulada en artículo 20 del Convenio. Plus de transportes de correspondencia regulado en el artículo 22 del Convenio. Plus de transporte regulado en el artículo 23. Complemento en caso de accidente regulado en el artículo 24.

Conceptos no salariales: Dietas regulado en el artículo 25. Quebranto de moneda regulado en el artículo 26 del Convenio.

Recibo de salario: En el recibo individual identificativo del pago de salarios deberá consignarse el importe total correspondiente al periodo de tiempo que se refiera, que no podrá exceder un mes.

ARTÍCULO 15º.- INCREMENTO SALARIAL. -

- Para los años de vigencia del presente convenio, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020 y 2021, los salarios quedan establecidos según la tabla salarial que se adjunta y que supone un incremento del 0% sobre la tabla salarial del año 2019.

- A la firma del convenio se abonará a cada trabajador la cantidad de 100 euros sin consolidación en tablas.

- Para el año de vigencia del presente convenio, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, los salarios quedan establecidos según la tabla salarial que se adjunta y que supone un incremento del 2.75% sobre la tabla salarial válida para el año 2021.

- Para el año de vigencia del presente convenio, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, los salarios quedan establecidos según la tabla salarial que se adjunta y que supone un incremento del 3% sobre la tabla salarial del año 2.022.

- Para el año de vigencia del presente convenio, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, los salarios quedan establecidos según la tabla salarial que se adjunta y que supone un incremento del 3.25% % sobre la tabla salarial del año 2.023.

- Para el año de vigencia del presente convenio, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, los salarios quedan establecidos según la tabla salarial que se adjunta y que supone un incremento del 3.75% sobre la tabla salarial del año 2.024.

- En el caso de que el convenio se prorrogara para el año 2026 se aplicaría la misma subida que el último año, un 3.75%

ARTÍCULO 16º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, Julio y diciembre respectivamente, teniéndose que abonar las mismas en fechas antes de los días 20 de los meses correspondientes, salvo pacto en contrario en la empresa, por el importe de 30 días de salario convenio más complemento de antigüedad.

ARTICULO 17º.- ANTIGÜEDAD-

A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la provincia de Cádiz 2003-2007, no se devenga otra cantidad por Antigüedad que no fuera la que se establece en el presente convenio. Así, todos los trabajadores afectados por el convenio tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio colectivo 2003-2007, manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales.

Se creará un complemento personal para los trabajadores que a la entrada en vigor del presente acuerdo cobran antigüedad, permitiendo que pasen al escalón superior de la antigüedad, excepto los que ya estén en el tope del 60%.

Este complemento personal se incrementará con el mismo porcentaje que el resto de los complementos del Convenio. Desaparecerá el complemento de antigüedad, siendo sustituido por este complemento personal.

Las empresas que, a partir del uno de enero de 1994, contrataron trabajadores con contratos indefinidos, no tendrán que abordar dichas cantidades a estos nuevos trabajadores, excepto cuando se produjera un despido improcedente o se utilizar un expediente de regulación de empleo, en cuyo caso, el mismo número de trabajadores fijos sin percibir antigüedad, pasarán a cobrarla.

La comisión paritaria del convenio tendrá competencia específica para vigilar el cumplimiento de este acuerdo.

ARTICULO 18º.- PRIMA DE ASISTENCIA. -

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir por día, el importe de una prima para cada categoría profesional. Percibiéndose también en vacaciones.

Dicha prima asciende conforme a lo establecido en los Anexos al presente Convenio.

La prima se quitará por falta de puntualidad o retraso, por falta injustificada, etc.

ARTICULO 19º.- PLUS DE NOCTURNIDAD. -

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas, percibirá un suplemento de trabajo nocturno, equivalente al 25% del sueldo base más antigüedad, y siempre que trabaje un mínimo de cuatro horas, dentro del indicado periodo. En aquellas empresas que se esté abonando más cantidad por este concepto, se mantendrá esta mejora como condición más beneficiosa.

ARTICULO 20º.- PLUS DE PERCEPCIÓN. -

Los conductores que ejerzan simultáneamente la función de percepción percibirán además del salario convenio y prima de asistencia, una prima de percepción por día trabajado, cuya cuantía asciende según lo regulado en los Anexos al presente Convenio.

ARTICULO 21º.- TOMA Y DEJE:

El tiempo de «toma y deje», es el tiempo necesario para empezar o terminar la jornada en el que no se desarrollan servicios propiamente. La duración, cómputo y abono del «toma y deje» se realizará por acuerdos o pactos existentes en cada empresa respetándose los derechos adquiridos. La toma y deje, es la figura que define los tiempos necesarios para la preparación del vehículo para poder iniciar el servicio, apertura de máquina, verificación de buen estado del vehículo, emisión del listado de liquidación, comunicación de ventas, tiempo de recaudación ó liquidaciones.

Las empresas que actualmente tienen recogida este concepto entre sus mejoras lo seguirán aplicando en las mismas formas y circunstancias que vienen haciéndolo.

Para aquellas empresas nuevas, que no se estuviese aplicando este concepto, que fuesen concesionadas o gestionadas por empresas distintas a las actuales en esos servicios distintos, a la hora de aplicar el presente convenio estará obligada a aplicar el "toma y deje".

El precio mínimo que por este concepto la empresa abonará será de 7,42 € diario, respetándose y abonándose. Para aquellos colectivos que tengan pactado un precio superior y consolidado seguirán percibiendo este. Este concepto tiene naturaleza salarial.

ARTICULO 22º.- PLUS DE TRANSPORTE POR CORRESPONDENCIA.-

Se establece un plus de transporte por correspondencia para todos los trabajadores que realicen dicho cometido, cuya cuantía asciende conforme a lo establecido en los Anexos al presente Convenio.

ARTICULO 23º.- PLUS DE TRANSPORTES.-

Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a un plus de transporte por días trabajados cuya cuantía se establece en los Anexos al presente Convenio.

ARTICULO 24º.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

Cuando una de estas situaciones afecte al personal, precisando internamiento en centros hospitalarios, retroactivamente desde el día en que el seguro correspondiente inicia el pago de la prestación económica, la Empresa, completará hasta el 100% de salario convenio, más antigüedad y prima de asistencia del mes anterior a la baja, partiendo de la citada prestación económica.

Los mismos beneficios se aplicarán a los trabajadores que sean necesarios escayolar pudiendo las empresas controlar situaciones por medio de radiografías o examen médico que designe.

Para la primera IT del año del trabajador/a por accidente o enfermedad por contingencias comunes y sin hospitalización, siempre que el índice de absentismo en la empresa en los seis meses previos a la IT no supere el 5% en empresas de hasta 30 trabajadores, y del 3% para empresas de más de 30 trabajadores, y se entregue a la empresa el parte de baja el primer día de la baja, la empresa completará hasta el 100% del salario convenio, más antigüedad y prima de asistencia del mes anterior a la baja desde el 3º día en situación de IT, y partiendo de la citada prestación económica. Para la segunda y siguientes IT del trabajador/a dentro de los 12 meses siguientes en que tiene lugar la primera IT, la empresa completará a partir del día 15º en situación de IT, y partiendo de la prestación económica de IT correspondiente, hasta el 100% del salario convenio, más antigüedad y prima de asistencia del mes anterior a la baja. En este último caso, será necesario además, que en los 6 meses previos a la situación de esta segunda o siguientes IT no se rebasen los porcentajes de absentismo del 5% en empresas de hasta 30 trabajadores, y del 3% para empresas de más de 30 trabajadores.

Todo/a trabajador/a en caso de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá desde el primer día, y hasta completar el 100% del salario convenio, más antigüedad más prima de asistencia del mes anterior a la baja, sobre la prestación correspondiente.

Para todos los supuestos contemplados, el periodo total a cargo de la empresa no rebasará los 6 meses. No obstante lo anterior, en el caso de que los índices de absentismo durante esos 6 meses no superen el 5% (para empresas de hasta 30 trabajadores), o del 3% (para empresas de más de 30 trabajadores) la empresa podrá complementar en los términos establecidos en los párrafos anteriores 3 meses más, esto es hasta un máximo de 9 meses.

ARTICULO 25º.- DIETAS.-

La cuantía de la Dieta que percibirán los trabajadores será la establecida en los Anexos al presente Convenio.

El desglose se efectuará de la siguiente manera:

Comida:	35% de a la dieta.
Cena:	30% de la dieta.
Camara:	30% de la dieta.
Desayuno:	5% de la dieta.

La dieta de servicio regular será abonada en metálico.

En caso de estar el conductor incluido en Bono, la cantidad del 50% de la cantidad correspondiente a la Nacionalidad en que se encuentre.

Se establece una dieta para el servicio escolar, cuya cuantía se indica en los Anexos al presente Convenio.

Dará derecho al percibido de la dieta completa la realización de un servicio que obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

ARTICULO 26º.- QUEBRANTO DE MONEDA.-

En concepto de quebranto de moneda, las empresas abonarán a los cobradores, conductores, perceptores, taquilleros o cajeros y asimilados un plus por día trabajado cuya cuantía asciende según lo regulado en los Anexos al presente Convenio.

ARTICULO 27º.- SEGURO COLECTIVO.-

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo suscribirán una póliza de seguro colectivo, para todos los trabajadores de la Empresa que estén contratados a partir del segundo mes de su incorporación a la empresa.

Las contingencias y las cuantías del seguro colectivo que se aplicarán desde la firma del presente convenio hasta el 31 de diciembre de 2025, son las siguientes:

Muerte:	6.120,00 €.
Incapacidad Permanente Total	6.120,00 €.
Incapacidad Permanente Absoluta	12.538,56 €.
Muerte por accidente	24.977,61 €.

Las empresas vendrán obligadas a incluir en la póliza los gastos de desplazamiento de aquellos trabajadores que fallezcan fuera de la provincia como consecuencia de accidente de trabajo.

En el supuesto de que existan trabajadores que la entidad aseguradora no incluyera en la póliza de seguro, la Empresa quedará eximida de responsabilidad mientras tanto no se reúna la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá ser informado del supuesto y deberá resolver dicho problema.

CAPITULO V

TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 28º.- JORNADA DE TRABAJO SEMANAL.-

Se establece una jornada semanal de 39 horas. La toma y deje del servicio, desarrollado en el artículo 21, se entenderá en cada momento de entrada y salida del trabajo, estableciéndose 9 horas como tope de jornada diaria.

Todas las empresas y representantes de los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo decidirán de mutuo acuerdo en cada empresa, el comienzo y terminación de la jornada o calendario laboral en su caso.

En dicho acuerdo debe haber un intervalo de 12 horas, entre la terminación de cada jornada y el comienzo de la siguiente.

En caso de que los trabajadores y empresas no llegaran a un acuerdo, éstos se someterán a la Comisión Mixta Interpretadora y de Vigilancia del presente Convenio, o a las Autoridades Laborales competentes. En jornadas continuadas los trabajadores tendrán un descanso de un máximo de 20 minutos para bocadillo que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 29º.- HORA EXTRAORDINARIA.-

En compensación de las mejoras de este Convenio y en beneficio de la productividad, se pacta de común acuerdo por ambas partes que las horas extraordinarias cuando sean necesarias a juicio de la empresa se realizarán con el límite de 80 horas anuales.

En compensación al incremento de la tabla de salario acordada en este Convenio, se fija el valor mínimo de la Hora Extraordinaria para todas las categorías profesionales afectadas en este Convenio, cuya cuantía se establece en los Anexos al presente Convenio.

Las partes, Empresa y Trabajadores afectados a título particular pueden llegar a acuerdos sobre el valor de cada hora extraordinaria siempre que el fijado supere los mínimos establecidos en el párrafo anterior.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, averías, terminación de servicios u otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, se realizarán de forma obligatoria por los trabajadores, debiendo informarse a los representantes de los trabajadores sobre el número de las causas de las mismas.

ARTÍCULO 30º.- VACACIONES.

Todos los productores afectados por este Convenio, tendrán derecho a 32 días naturales anuales de vacaciones, el trabajador percibirá el sueldo íntegro, antigüedad y prima de asistencia, más una bolsa de vacaciones cuya cuantía se establece para cada categoría laboral en los Anexos al presente Convenio, conforme a todos los conceptos económicos que corresponden a cada una de ellas, y que se corresponden y se contienen en el presente convenio colectivo, así como cualquier otro plus negociado fuera del presente convenio, y excluido salario base, antigüedad y prima de asistencia que ya se abonan durante dicho período conforme a lo dispuesto en este párrafo.

En el caso de que en los 12 meses previos al disfrute del período de vacaciones el trabajador se hubiese encontrado en cualquier situación de IT de las previstas en el presente convenio colectivo, tendrá derecho al percibo de la parte proporcional de la bolsa de vacaciones en función de los días efectivamente trabajados en el período de los 12 meses previos.

Las empresas adoptarán las medidas oportunas para que todo su personal haya disfrutado las vacaciones, antes del 31 de diciembre del año que corresponda.

ARTÍCULO 31º.- LICENCIAS.-

Las licencias con sueldo serán:

A) Por razón de matrimonio o pareja de hecho debidamente registrada ante organismo correspondiente: 17 días naturales.

B) Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días y por fallecimiento de la esposa o compañera: 4 días.

C) Por enfermedad grave de cónyuge o compañero/a, ascendientes o descendientes: 3 días, salvo que las circunstancias del caso, a juicio de la Empresa exija un mayor plazo, respetando los 4 días en caso de desplazamiento, establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

D) Para renovación del carnet de conducir: 1 día, salvo que los medios regulares de transporte impongan razonablemente un plazo más amplio.

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

F) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural

La persona trabajadora tendrá que presentar a la empresa un documento ad hoc que acredite el motivo por el cual solicita el permiso correspondiente para su uso, considerándose el disfrute de la licencia a partir del día en que se da el hecho causante.

ARTÍCULO 32º.- ASUNTOS PROPIOS

Los trabajadores a partir de 1 de enero de 2024, tendrán derecho a 1 día de asuntos propios. Los trabajadores podrán pedir el día de asuntos propios siempre que no sean más de 2 trabajadores que lo soliciten el mismo día. Se deberá pedir con antelación suficiente (mínimo 48 horas laborables) para poder cubrir el servicio.

El día de asuntos propios, salvo justificación expresa motivada y grave, no se podrán pedir en periodos punta de trabajo (verano, ferias, o fiestas) porque es más difícil contratar o sustituir al personal. Si fuera posible la sustitución se podría conceder dicho día.

ARTÍCULO 33º.- DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores a partir de 1 de enero de 2024, tendrán derecho a 2 días de descanso semanal. Su regulación distribución y disfrute se pactará en cada empresa.

Cuando sea posible, se intentará que se puedan disfrutar de manera continuada, sin perjuicio de que dependerá de la regulación que pacte cada empresa.

CAPÍTULO VI**REGIMEN DISCIPLINARIO****ARTÍCULO 34º.- DEFINICIÓN, GRADUACIÓN Y TIPIFICACION DE LAS FALTAS**

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección Empresarial, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
- b) El retraso o adelanto, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal, (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.
- g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

Son faltas graves:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- b) El abandono injustificante del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
- c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.
- e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y, la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.
- f) Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la Empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.
- g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Son faltas muy graves:

- a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.
- b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
- c) La trasgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.
- d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.
- f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquier clase por cuenta propias o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
- g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.
- h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.
- i) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.
- j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.
- k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados al vehículo por negligencia.

m) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma. Así mismo, el acoso moral, y por razón de sexo.

n) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

ARTÍCULO 35º.- SANCIONES

Las sanciones consistirán en:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
 - Postergación para el ascenso hasta 5 años.
- c) Por faltas muy graves:
 - Traslado forzoso.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Inhabilitación definitiva para el ascenso.
 - Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la Empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra g), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a lo representantes de los trabajadores.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

En cualquier caso, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La Dirección de las Empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este Capítulo.

CAPÍTULO VII**DISPOSICIONES VARIAS****ARTÍCULO 36º.- REPERCUSIÓN EN PRECIOS. -**

Las mejoras pactadas en este Convenio determinarán necesariamente, un aumento de tarifas de los servicios de las empresas, que expresamente se señala y su repercusión podrá solicitarse de los órganos competentes, sin perjuicio de lo previsto en la normativa vigente.

ARTÍCULO 37º.- INFRACCIONES INVOLUNTARIAS. -

Los conductores que como consecuencia de hecho relacionado con su actuación profesional en la empresa se vieran privados en su permiso de conducir, que tengan más de un año de antigüedad en la empresa, ésta lo mantendrá en su plantilla hasta un máximo de 3 meses con el salario base más antigüedad de su categoría profesional, destinándolo al puesto de trabajo que considere más conveniente, siempre que la privación del carnet de conducir no sea acordada en sentencia, por delito con infracción de reglamento o por falta de simple imprudencia temeraria, pero nunca por causa de conducir bajo los efectos de bebidas alcohólicas, o por otra causa, que limite o inhíba sus condiciones normales para conducir.

En caso superior a 3 meses, en cuanto a la sanción quedará sin efecto este beneficio a partir de los 3 meses y será reincorporado a la empresa una vez finalizada la sanción en el mismo puesto y en las mismas condiciones que lo venía desempeñando.

El conductor afectado, tan pronto como le sea notificada la Sentencia en que conste la privación del carnet o permiso de conducir, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de la notificación de la Sentencia, interesará por escrito este beneficio a la empresa, acompañando copia de la Sentencia, y ésta contestará afirmativamente si reune el trabajador los requisitos exigidos en el anterior párrafo donde se determina el beneficio, y lo hará por escrito en el plazo de 48 horas, contando éste a partir de la fecha de la entrega por parte del conductor del escrito solicitando dicho beneficio.

La empresa, única y exclusivamente, denegará éste beneficio, si el solicitante no cumple los requisitos que dichos beneficios exige, y en este caso lo comunicará por escrito al trabajador en el plazo de 48 horas, contados desde la fecha en que se recibió la solicitud del beneficio.

En el caso de que la sanción de suspensión del carnet o permiso de conducir sea superior a 3 meses, la incorporación del trabajador deberá realizarla mediante su presentación en la empresa inexcusablemente en el plazo de 5 días, a partir de la fecha, en que se extinguió la sanción. Caso de no presentarse en el plazo indicado quedará en baja definitiva.

Al conductor que se le retire el carnet o permiso de conducir por incapacidad física, sea la que fuere, se le aplicará lo que determina el artículo 170 de la Ordenanza Laboral, aunque se derogue.

Las reiteraciones en hechos que den lugar a la retirada del carnet o permiso de conducir llevarán consigo la pérdida del beneficio del párrafo primero de este artículo.

Las sanciones económicas impuestas a los vehículos no debida a negligencia del conductor, sino por el mejor servicio a la empresa, será abonada por ésta, como ejemplo, es el caso de un conductor que se encuentre con su parada ocupada.

ARTÍCULO 38.- FORMACIÓN

Las partes firmantes, asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua declarando que estos desarrollarán sus efectos en el ámbito del presente Convenio.

Queda facultada la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación del referido acuerdo.

ARTÍCULO 39.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Si durante la vigencia de este Convenio, algún trabajador afectado por el mismo quisiera acogerse a la jubilación anticipada lo comunicará a la empresa con un mes de antelación, con el fin de tramitar la documentación correspondiente.

ARTÍCULO 40.- ROPA DE TRABAJO. -

El personal de Taller y personal de Limpieza tendrá derecho a que la Empresa le facilite la ropa de trabajo siguiente: dos ropas adecuadas para el desarrollo de su actividad, monos de trabajo y un par de zapatos adecuados al año.

La empresa deberá de facilitar la vestimenta correspondiente para el desarrollo de actividad condicionado a su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 41º.- CLÁUSULA DE DESCUELGO. -

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 de la referida norma, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las materias comprendidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo entre las partes se presumirá que concurren las causas justificativas para proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del presente convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

El resultado del procedimiento de consultas que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá de ser comunicado a la autoridad laboral a los efectos de depósito.

ARTÍCULO 42º.- DERECHOS SINDICALES. -

Los derechos sindicales, se estarán a la legislación vigente en cada momento.

Los Delegados de Personal, y miembros de Comité de Empresa, tienen derecho a 23 horas mensuales para atender las obligaciones de su cargo sindical siempre mediante justificación. Serán acumulables trimestralmente en un solo trimestre al año, exclusivamente para curso de F.P y Congresos.

Siempre que por cualquier circunstancias dimanada de cargo sindical, el trabajador que acredite de la autoridad Gubernamental o Judicial deba permanecer a disposición de éstas y falte al trabajo un máximo de 50 días y dos ocasiones al año, la empresa deberá considerar este espacio de tiempo como excedente. Si rebasara este tiempo o las dos ocasiones, será motivo de sanción conforme a la legislación aplicable.

Las empresas se obligan a deducir del importe líquido de la nómina del trabajador que lo solicite, el importe de la cuota sindical y poniendo a disposición del Delegado de Personal.

ARTICULO 43.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCIA.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instará los procedimientos previstos en el Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1.996 y Reglamento de desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

ARTICULO 44.- COBERTURA ASISTENCIA LEGAL:

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla este trabajo, la dirección de la Empresa proporcionará a su personal la asistencia legal

necesaria en caso de que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

a) Reclamación judicial a la persona trabajadora como consecuencia de su actuación profesional, aún no estando ya de alta como trabajador/a en la empresa si el proceso judicial es derivado de cuando estaba en la misma.

b) Reclamación judicial de la persona trabajadora a terceras personas, siempre que exista agresión física y en los casos de agresión verbal, si existen pruebas que permitan su defensa en juicio.

ARTICULO 45.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, se llevará a efecto en los términos indicados en el presente Convenio.

Para la determinación del personal a subrogar se aplicarán los criterios establecidos del art. 44 E.T y el Acuerdo Marco Estatal (en vigor) sobre el transporte de viajeros por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas incluido el conductor.

ARTÍCULO 46.- PLANES DE IGUALDAD:

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

En cumplimiento a la obligatoriedad exigida por el RDL 6/2019 de 1 de marzo, de elaborar y aplicar un plan de igualdad a partir del 7 de marzo de 2022 para empresas con 50 o más personas trabajadoras, queda el alcance y contenido del presente plan de igualdad regulado según lo previsto en el nuevo RD 901/2020 y RD 902/2020, de 13 de octubre de 2020, estando las empresas que apliquen el Convenio Colectivo y dentro de los parámetros legalmente aplicables, obligadas a la negociación y puesta en marcha de un Plan de Igualdad o a la adaptación del ya existente dentro, igualmente, de los parámetros legales.

En el caso de empresas de más de 50 personas trabajadoras, y en los plazos legalmente previstos para ello, las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, deberán ser negociadas con los representantes legales de las personas trabajadoras (RLPT) en el ámbito de toda la empresa, debiendo incluir en los términos legalmente previstos una auditoría retributiva que tendrá por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Así mismo los citados planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y habiendo sido creada la Comisión de Igualdad de Oportunidades, la misma seguirá vigente. Con carácter general, la Comisión de Igualdad de Oportunidades se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Sector.

Las empresas de más de 250 personas trabajadoras deberán contar con el plan de igualdad a la entrada en vigor de este convenio.

En las empresas de menos de 250 personas trabajadoras, la obligación de contar con Plan de Igualdad se cumplirá como máximo en las siguientes fechas:

- Las de más de 150 personas trabajadoras, antes del 7 de marzo de 2020.
- Las de más de 100 personas trabajadoras y menos de 150, antes del 7 de marzo de 2021.
- Las de más de 50 personas trabajadoras y menos de 100, antes del 7 de marzo de 2022.

Todo ello, sin perjuicio de que la obligatoriedad de contar con el mismo venga impuesta por los pliegos públicos de licitación del servicio.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infra representación femenina, estableciendo, en su caso, medidas de acción positivas en materia de contratación y ascensos en favor del sexo menos representado.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3. Para la elaboración de los nuevos planes de igualdad en las empresas se constituirá en el seno de las mismas una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cuyo número no será superior a trece miembros por cada una de las partes.

La citada Comisión Negociadora se constituirá a nivel de empresa, respetando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Los miembros de la comisión deberán ser designados bien por los sindicatos con presencia en la empresa entre sus delegados/as sindicales/as, delegados/as de personal o miembros de Comités de empresa.

4. En tanto cuanto al diagnóstico, contenidos y materias del Plan de Igualdad, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación, se estará

a lo dispuesto por la normativa reguladora en el momento de su elaboración y en todo caso, a la establecida por el R.D. 901/2020 de 13 de octubre y el R.D. 902/2020 de 13 de Octubre de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en sus Artículos 7 y 8 de las auditorías retributivas.

5. Los Planes de Igualdad se registrarán y/o publicarán de acuerdo a lo que se haya previsto legalmente en cada uno de los momentos.

ARTICULO 47.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas que estén sujetas a la aplicación del presente convenio tendrán obligación de aprobar e implantar un Protocolo de Actuación en caso de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo. Este Protocolo será de preceptiva aplicación, teniendo que acudir a sus disposiciones en caso de producirse un caso de acoso en la empresa.

Este Protocolo deberá ser negociado, pudiendo incorporarse como anexo al Plan de Igualdad y publicándose juntamente con éste.

En caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras en alguna de las empresas que se rigen por este convenio, deberá ser responsabilidad de la empresa o entidad la confección de dicho documento que estará a plena disposición de toda la plantilla, garantizándose este derecho de información a las personas trabajadoras por medios sencillos y conocidos.

ARTÍCULO 48.- PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

I. La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

II. La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Igualmente, procederá la empresa al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento en los términos previstos en el artículo 12.1 de este convenio.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la persona trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

Terminado este período, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

III. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

V. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

VI. Se entiende por persona trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas

afectadas por su ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y establecer medidas de carácter positivo, mejorando la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, las cuales deberán negociarse con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

SEGUNDA.- Las empresas velarán por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

En este sentido, los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

Se considera acoso moral la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal o psicológica (tendente a atentar contra su dignidad por motivos de origen racial, étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual), con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quién lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual, moral o por razón de sexo como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

El procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. El expediente estará encaminado a averiguar con la mayor celeridad posible los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Del mismo modo, se pondrá en conocimiento inmediato de la representación sindical la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de sanción conforme a los artículos 30 y 31 del presente convenio.

TERCERA.- En lo no previsto en este Convenio, se estará en términos generales a lo que, sobre cualquier extremo, concepto o materia, se regule por la Legislación de carácter General vigente.

CUARTA.- Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente. De tal manera que, si la Jurisdicción haciendo uso de sus facultades anulara o modificara alguno de los artículos o cláusulas aquí previstas, el presente convenio colectivo quedará sin eficacia debiendo de procederse a la reconsideración total de su contenido.

QUINTA.- Se establece el abono de los atrasos derivados de la aplicación del convenio, durante los dos meses posteriores a su registro en el BOP

AÑO 2022	CATEGORIA	SALARIO BASE	P.ASISTENCIA	P.TRANSPORTE	HORAS EXTRAS	BOLSA DE VACACIONES ANUAL
PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO						
	Jefe de servicio	1.300,09 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
	Inspector provincial	1.228,89 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
	Ingeniero licenciado	1.245,35 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
	Ayudante técnico licenciado	1.061,63 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
	Ingeniero técnico y Aux. titulado	1.122,50 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
	Jefe de sección	1.144,90 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
	Jefe de Negociado	1.119,21 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
	Oficial de Primera	1.080,80 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
	Oficial de Segunda	1.059,96 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €

AÑO 2022	CATEGORIA	SALARIO BASE	P.ASISTENCIA	P.TRANSPORTE	HORAS EXTRAS	BOLSA DE VACACIONES ANUAL
Aux. Administrativo		1.029,88 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
Aspirante menor de 18 años		829,03 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
PERSONAL DE ESTACIONES						
Jefe de Estación		1.178,98 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
Jefe de Estación de Segunda		1.110,78 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
Jefe de Admón. de Primera		1.178,83 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
Jefe de Admón. de Segunda		1.110,92 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
Taquilleros/as		1.043,02 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
Jefe Admón..Ruta		1.050,69 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
Factor		1.046,44 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
Encargado de consigna		1.034,09 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
Repartidor de consigna		33,84 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
Mozo		33,84 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
TRANSPORTE DE VIAJEROS EN AUTOBÚS MICROBUSES Y URBANOS						
Jefe de Tráfico		1.247,85 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
Jefe de Tráfico de Segunda		1.247,85 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
Jefe de Tráfico de Tercera		1.247,85 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
Inspector		35,69 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
Conductor		35,22 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
Conductor preceptor		35,46 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	375,04 €
Cobrador		34,40 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
CATEGORIA		SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	HORAS EXTRAS	BOLSA DE VACACIONES ANUAL
PERSONAL DE TALLERES						
Jefe de Taller		1.177,88 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
Encargado y Contramaestre		1.101,10 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
Encargado General		1.089,54 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
Encargado de Almacén		1.068,10 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
Jefe de Equipo		35,70 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
Oficial de Primera		35,30 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
Oficial de Segunda		34,98 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
Oficial de Tercera		34,56 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
Mozo Taller		34,19 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
Aprendiz de Primera		24,43 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
Aprendiz de Segunda		25,84 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
Aprendiz de Tercera		28,02 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
Aprendiz de Cuarta		28,45 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
PERSONAL SUBALTERNO						
Cobrador de Facturas		34,33 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	233,64 €
Telefonista		34,20 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
Portero		33,93 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
Vigilante		33,93 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
Limpiador o Limpiadora		33,93 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €
Botones menores de 18 años		27,00 €	3,15 €	6,27 €	10,53 €	200,46 €

QUEBRANTO DE MONEDA	1,04€
PLUS DE TRANSPORTE CORRESPONDENCIA.....	1,19€
PLUS PERCEPCION	5,06€
PLUS TOMA Y DEJE	7,49€

AÑO 2023	CATEGORIA	SALARIO BASE	P.ASISTENCIA	P.TRANSPORTE	HORAS EXTRAS	BOLSA DE VACACIONES ANUAL
PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO						
Jefe de servicio		1.339,09 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
Inspector provincial		1.265,76 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
Ingeniero licenciado		1.282,71 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
Ayudante técnico licenciado		1.093,48 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €

AÑO 2023	CATEGORIA	SALARIO BASE	P.ASISTENCIA	P.TRANSPORTE	HORAS EXTRAS	BOLSA DE VACACIONES ANUAL
	Ingeniero técnico y Aux. titulado	1.156,17 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Jefe de sección	1.179,25 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Jefe de Negociado	1.152,78 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Oficial de Primera	1.113,22 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Oficial de Segunda	1.091,76 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Aux. Administrativo	1.060,78 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Aspirante menor de 18 años	853,90 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
PERSONAL DE ESTACIONES						
	Jefe de Estación	1.214,35 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Jefe de Estación de Segunda	1.144,11 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Jefe de Admón. de Primera	1.214,20 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Jefe de Admón. de Segunda	1.144,25 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Taquilleros/as	1.074,31 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Jefe Admón..Ruta	1.082,22 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Factor	1.077,83 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Encargado de consigna	1.065,12 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Repartidor de consigna	34,86 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Mozo	34,86 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
TRANSPORTE DE VIAJEROS EN AUTOBÚS MICROBUSES Y URBANOS						
	Jefe de Tráfico	1.285,28 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Jefe de Tráfico de Segunda	1.285,28 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Jefe de Tráfico de Tercera	1.285,28 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Inspector	36,76 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Conductor	36,28 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Conductor preceptor	36,52 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	386,29 €
	Cobrador	35,43 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	HORAS EXTRAS	BOLSA DE VACACIONES ANUAL
PERSONAL DE TALLERES						
	Jefe de Taller	1.213,22 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
	Encargado y Contraмаestre	1.134,13 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
	Encargado General	1.122,23 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
	Encargado de Almacén	1.100,14 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
	Jefe de Equipo	36,78 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
	Oficial de Primera	36,36 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
	Oficial de Segunda	36,03 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
	Oficial de Tercera	35,60 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
	Mozo Taller	35,21 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
	Aprendiz de Primera	25,16 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
	Aprendiz de Segunda	26,61 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
	Aprendiz de Tercera	28,86 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
	Aprendiz de Cuarta	29,30 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
PERSONAL SUBALTERNO						
	Cobrador de Facturas	35,36 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	240,65 €
	Telefonista	35,22 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
	Portero	34,95 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
	Vigilante	34,95 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
	Limpiador o Limpiadora	34,95 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €
	Botones menores de 18 años	27,81 €	3,24 €	6,46 €	10,85 €	206,47 €

QUEBRANTO DE MONEDA	1,07 €
PLUS DE TRANSPORTE CORRESPONDENCIA.....	1,22 €
PLUS PERCEPCION	5,21 €
PLUS TOMA Y DEJE	7,71 €

AÑO 2024	CATEGORIA	SALARIO BASE	P.ASISTENCIA	P.TRANSPORTE	HORAS EXTRAS	BOLSA DE VACACIONES ANUAL
PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO						
	Jefe de servicio	1.382,61 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Inspector provincial	1.306,90 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Ingeniero licenciado	1.324,39 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Ayudante técnico licenciado	1.129,02 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Ingeniero técnico y Aux. titulado	1.193,75 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Jefe de sección	1.217,58 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Jefe de Negociado	1.190,25 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Oficial de Primera	1.149,40 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Oficial de Segunda	1.127,24 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Aux. Administrativo	1.095,25 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Aspirante menor de 18 años	881,65 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
PERSONAL DE ESTACIONES						
	Jefe de Estación	1.253,82 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Jefe de Estación de Segunda	1.181,29 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Jefe de Admón. de Primera	1.253,66 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Jefe de Admón. de Segunda	1.181,44 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Taquilleros/as	1.109,23 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Jefe Admón..Ruta	1.117,39 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Factor	1.112,86 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Encargado de consigna	1.099,73 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Repartidor de consigna	35,99 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Mozo	35,99 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
TRANSPORTE DE VIAJEROS EN AUTOBÚS MICROBUSES Y URBANOS						
	Jefe de Tráfico	1.327,06 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Jefe de Tráfico de Segunda	1.327,06 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Jefe de Tráfico de Tercera	1.327,06 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Inspector	37,96 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Conductor	37,46 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Conductor preceptor	37,71 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	398,84 €
	Cobrador	36,58 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
CATEGORIA		SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	HORAS EXTRAS	BOLSA DE VACACIONES ANUAL
PERSONAL DE TALLERES						
	Jefe de Taller	1.252,65 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
	Encargado y Contramaestre	1.170,99 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
	Encargado General	1.158,70 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
	Encargado de Almacén	1.135,90 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
	Jefe de Equipo	37,97 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
	Oficial de Primera	37,54 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
	Oficial de Segunda	37,20 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
	Oficial de Tercera	36,75 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
	Mozo Taller	36,36 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
	Aprendiz de Primera	25,98 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
	Aprendiz de Segunda	27,48 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
	Aprendiz de Tercera	29,80 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
	Aprendiz de Cuarta	30,25 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
PERSONAL SUBALTERNO						
	Cobrador de Facturas	36,50 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	248,47 €
	Telefonista	36,36 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
	Portero	36,09 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
	Vigilante	36,09 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
	Limpiador o Limpiadora	36,09 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €
	Botones menores de 18 años	28,71 €	3,35 €	6,67 €	11,20 €	213,18 €

QUEBRANTO DE MONEDA	1,11 €
PLUS DE TRANSPORTE CORRESPONDENCIA.....	1,26 €
PLUS PERCEPCION	5,38 €
PLUS TOMA Y DEJE	7,96 €

AÑO 2025	CATEGORIA	SALARIO BASE	P.ASISTENCIA	P.TRANSPORTE	HORAS EXTRAS	BOLSA DE VACACIONES ANUAL
PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO						
	Jefe de servicio	1.434,46 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Inspector provincial	1.355,91 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Ingeniero licenciado	1.374,06 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Ayudante técnico licenciado	1.171,36 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Ingeniero técnico y Aux. titulado	1.238,51 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Jefe de sección	1.263,24 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Jefe de Negociado	1.234,88 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Oficial de Primera	1.192,50 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Oficial de Segunda	1.169,52 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Aux. Administrativo	1.136,33 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Aspirante menor de 18 años	914,71 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
PERSONAL DE ESTACIONES						
	Jefe de Estación	1.300,84 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Jefe de Estación de Segunda	1.225,59 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Jefe de Admón. de Primera	1.300,67 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Jefe de Admón. de Segunda	1.225,74 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Taquilleros/as	1.150,82 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Jefe Admón..Ruta	1.159,29 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Factor	1.154,60 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Encargado de consigna	1.140,97 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Repartidor de consigna	37,34 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Mozo	37,34 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
TRANSPORTE DE VIAJEROS EN AUTOBÚS MICROBUSES Y URBANOS						
	Jefe de Tráfico	1.376,82 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Jefe de Tráfico de Segunda	1.376,82 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Jefe de Tráfico de Tercera	1.376,82 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Inspector	39,38 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Conductor	38,86 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Conductor preceptor	39,12 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	413,80 €
	Cobrador	37,96 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
CATEGORIA		SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	HORAS EXTRAS	BOLSA DE VACACIONES ANUAL
PERSONAL DE TALLERES						
	Jefe de Taller	1.299,62 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
	Encargado y Contramaestre	1.214,90 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
	Encargado General	1.202,15 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
	Encargado de Almacén	1.178,49 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
	Jefe de Equipo	39,39 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
	Oficial de Primera	38,95 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
	Oficial de Segunda	38,59 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
	Oficial de Tercera	38,13 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
	Mozo Taller	37,72 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
	Aprendiz de Primera	26,95 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
	Aprendiz de Segunda	28,51 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
	Aprendiz de Tercera	30,91 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
	Aprendiz de Cuarta	31,39 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
PERSONAL SUBALTERNO						
	Cobrador de Facturas	37,88 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	257,79 €
	Telefonista	37,73 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
	Portero	37,44 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
	Vigilante	37,44 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
	Limpiador o Limpiadora	37,44 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €
	Botones menores de 18 años	29,79 €	3,48 €	6,92 €	11,62 €	221,17 €

QUEBRANTO DE MONEDA	1,15 €
PLUS DE TRANSPORTE CORRESPONDENCIA.....	1,31 €
PLUS PERCEPCION	5,58 €
PLUS TOMA Y DEJE	8,25 €
Firmas.	

Nº 119.265

**CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS
CADIZ**

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS DE CÁDIZ, POR EL QUE SE CONVOCA EL LEVANTAMIENTO DE ACTAS PREVIAS A LA OCUPACIÓN DE DETERMINADAS FINCAS AFECTADAS POR EL PROYECTO DE EJECUCIÓN PLANTA SOLAR FOTOVOLTAICA DE 50 MW (PRISCA), EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE JEREZ DE LA FRONTERA.

Por Resolución de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, y de Política Industrial y de Energía en Cádiz, de fecha 8 de marzo de 2023 y publicada en el BOJA de 4 de abril, se concede declaración en concreto de utilidad pública del proyecto de ejecución planta solar fotovoltaica de 50 MW (PRISCA), en el término municipal de Jerez de la Frontera, correspondiente al EXP AT-14009/19. Dicha declaración, lleva implícita la necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados, e implica la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

De conformidad con las Disposiciones adicionales tercera y cuarta, y la Disposición transitoria cuarta del 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, y la Orden de 20 de junio de 2023 por la que se delegan competencias en Órganos Directivos de la Consejería, corresponde a esta Delegación Territorial la tramitación del procedimiento expropiatorio iniciado.

En su virtud, esta Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, y de Industria, Energía Y Minas, ha acordado convocar a los titulares de bienes y derechos afectados relacionados en el Anexo de este Anuncio, en el Ayuntamiento donde radican las fincas afectadas, como punto de reunión para, de conformidad con el procedimiento que establece el citado artículo 52, llevar a cabo el levantamiento de las actas previas a la ocupación y si procediera, el de las de ocupación definitiva.

Los interesados, así como las personas que sean titulares de cualquier clase de derechos o intereses sobre los bienes afectados, deberán acudir personalmente o representados por persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo del impuesto de bienes inmuebles, pudiéndose acompañar, a su costa, de sus peritos y un notario, si lo estiman oportuno.

El levantamiento de actas tendrá lugar el día 3 de octubre de 2023 en el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, provincia de Cádiz. El orden del levantamiento se comunicará al interesado mediante la oportuna cédula de citación, figurando la relación de titulares convocados en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento señalado.

Es de significar que esta publicación se realiza, igualmente, a los efectos que determina el artículo 44 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En el expediente expropiatorio Prisca Solar S.L. asume la condición de beneficiaria.

En Cádiz, a Treinta y uno de agosto de dos mil veintitrés. La Delegada Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Industria, Energía y Minas. Fdo.: María Inmaculada Olivero Corral.

Día	Hora	Lugar	Referencia Catastral	Propietario
03/10/2023	9:00	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera (Sala U) Calle Consistorio, 15	53020A122000020000IT	<ul style="list-style-type: none"> Diego de la Calle Sánchez Manuela de la Calle Sánchez María del Pilar de la Calle Sánchez Juan Ramón de la Calle Sánchez Jaime de la Calle Sánchez María del Carmen de la Calle Sánchez
03/10/2023	9:30	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera (Sala U) – Calle Consistorio, 15	53020A021000380000XE	<ul style="list-style-type: none"> José María Rodríguez Rodríguez Francisco Javier Rodríguez Rodríguez Teresa Rodríguez Rodríguez María del Carmen Rodríguez Rodríguez Juana Rodríguez Rodríguez Concepción Rodríguez Rodríguez María de los Ángeles Rodríguez Rodríguez
03/10/2023	10:00	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera (Sala U) – Calle Consistorio, 15	53020A021000810000XW	<ul style="list-style-type: none"> Agropecuaria Alcobaina, SL
03/10/2023	10:30	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera (Sala U) – Calle Consistorio, 15	53020A021000770000XH	<ul style="list-style-type: none"> Anselmo Gilabert Duarte Asociación profesional de agricultores de Jose Antonio
03/10/2023	11:00	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera (Sala U) – Calle Consistorio, 15	53020A022000380000XK	<ul style="list-style-type: none"> Agrícola Sherryquality, SL
03/10/2023	11:00	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera (Sala U) – Calle Consistorio, 15	53020A022000410000XK	<ul style="list-style-type: none"> Agrícola Sherryquality, SL
03/10/2023	11:00	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera (Sala U) – Calle Consistorio, 15	53020A022000440000XX	<ul style="list-style-type: none"> Agrícola Sherryquality, SL
03/10/2023	12:00	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera (Sala U) – Calle Consistorio, 15	53020A022000470000XE	<ul style="list-style-type: none"> Herederos de Mariano Gómez Caravante

Nº 119.974

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS

ANUNCIO DE OFERTA DE EMPLEO PUBLICO ORDINARIA PARA EL AÑO 2023

CORPORACIÓN: AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS

NUMERO CÓDIGO TERRITORIAL 11004

APROBADO POR DECRETO DE LA ALCALDÍA – PRESIDENCIA NÚM. 7795 DE FECHA 31/08/2023

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ORDINARIA CORRESPONDIENTE AL AÑO 2023

FUNCIONARIOS DE CARRERA					
Grupo/Subgrupo	Clasificación		Clase	Denominación	Nº Vacantes
	Escala	Subescala			
C/C1	Administración General	Administrativo	Administrativo	ADMINISTRATIVO	2
C/C2I	Administración Genera	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7
A/A1	Administración Especial	Técnico	Técnico Superior	LICENCIADO en DERECHO	2
A/A1	Administración Especial	Técnico	Técnico Superior	LICENCIADO en PSICOLOGÍA	2
A/A1	Administración Especial	Técnico	Técnico Superior	LICENCIADO en VETERINARIA	1
A/A1	Administración Especial	Técnico	Técnico Superior	LICENCIADO en CIENCIAS MEDIOAMBIENTALES	1
A/A2	Administración Especial	Técnico	Técnico Medio	TRABAJADORES SOCIALES	2
C/C2	Administración Especial	Personal de Oficios	Oficial	OFICIAL de SERVICIOS MÚLTIPLES	3
A. Prof.	Administración Especial	Personal de Oficios	Operario	OPERARIO de SERVICIOS MÚLTIPLES	11
					31