

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA Y PÚBLICA CELEBRADA POR EL PLENO CORPORATIVO DE ESTE AYUNTAMIENTO,
EL DÍA 2 DE ABRIL DE 2025.**

SEÑORES Y SEÑORAS ASISTENTES:

PRESIDENCIA:

D. Miguel Francisco Molina Chamorro.

AxSI.:

D. Juan Miguel Muñoz Serrano.
Dña. Tamara Caro Pomares.
Dña. Raquel Moral Muñoz.
Dña. Gemma Rivera Barroso.
Dña. Concepción Cla Redondo.
D. Juan Mario Caballero Junquera.
Dña. Ana Valencia Reyes.

P.S.O.E.:

D. Javier Rodríguez Cabeza.
Dña. María Dolores Varo Malia.
D. Javier Muñoz Benítez.
D. Luis Miguel Rossi Jiménez.
Dña. Ana Ruiz Morillo.
D. Jesús Alba Manzanares.
Dña. Montserrat Tamayo Rivera.

PARTIDO POPULAR:

Dña. Ana Isabel Moreno Jiménez.
D. Francisco Ponce Pérez.
D. Francisco Ernesto Muñoz Jarillo.
Dña. Rosario Reyes Malia.

SIEMPRE BARBATE:

D. Patricio Quirós Gallardo.
D. Carlos Llaves Ruíz.

Sra. Secretaria Accidental:

Dña. Francisca del Carmen Amores Revuelta.

En Barbate siendo las diecinueve horas y cuarenta y seis minutos del día dos de abril de dos mil veinticinco, se reúnen en primera convocatoria en el salón de plenos del Excmo Ayuntamiento los señores y señoras reseñados al margen que forman en parte el Pleno Corporativo, convocados para ello con la debida antelación y expresión de los asuntos a tratar, bajo la presidencia del Sr. Alcalde-Presidente Don. Miguel Francisco Molina Chamorro, y asistidos por la Sra. Secretaria Accidental Doña. Francisca del Carmen Amores Revuelta.

Abierta la sesión, una vez comprobada por la Sra. Secretaria Accidental la existencia del "quórum" necesario para que pueda ser iniciada, se procede a conocer los siguientes asuntos que integran el Orden del Día:

**Manifiesto del Día Mundial de Concienciación sobre el
Autismo 2 de abril 2025.**

El concejal don. Juan Mario Caballero Junquera, del Grupo Municipal Andalucía por Sí, procede con la lectura del manifiesto.

Para que las personas con autismo reciban los apoyos específicos y flexibles que requieran en cada etapa de su vida y para que las administraciones públicas que garanticen su financiación, sostenibilidad y calidad.

El 2 de abril, Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo, alzamos la voz para recordar que las personas autistas no son invisibles, y que deben participar en todas las decisiones que les afectan, como parte activa de la sociedad.

El autismo es diverso, cada persona es distinta, por eso las personas con autismo son infinitas. La variabilidad dentro del espectro es enorme: cada persona es única y sus necesidades también lo son.

En España, se estima que 1 de cada 100 personas está en el espectro del autismo, lo que supone cientos de miles de personas con realidades y necesidades diversas. Sin embargo, a pesar de esta significativa presencia en nuestra sociedad, el conocimiento sobre el autismo y el reconocimiento de sus derechos aún son insuficientes. Es imprescindible que las políticas públicas reflejen esta realidad y proporcionen respuestas adecuadas para garantizar la inclusión, la participación y la calidad de vida de todas las

personas autistas.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	1/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Es fundamental que las personas con autismo reciban los apoyos específicos y flexibles que requieran en cada etapa de su vida. Unos apoyos que no pueden ser uniformes ni generalizados; deben adaptarse a cada una y a su contexto particular. Desde el movimiento asociativo del autismo, trabajamos cada día para ofrecer servicios específicos y especializados que favorezcan su bienestar, desarrollo y participación social.

Sin embargo, estos servicios y apoyos requieren de un compromiso firme por parte de las administraciones públicas que garanticen su financiación, sostenibilidad y calidad para que ninguna persona autista se quede atrás. La falta de recursos o la precariedad en la prestación de estos servicios comprometen la calidad de vida de las personas con autismo y sus familias, dificultando su acceso a un diagnóstico precoz y a la atención temprana, a una educación de calidad, al empleo, a una vida independiente y por tanto al ejercicio pleno de sus derechos.

Nuestras reivindicaciones: por la financiación, sostenibilidad y calidad de los servicios.

En España, aún existen barreras significativas en el acceso a estos servicios. Muchas personas y familias enfrentan largas listas de espera, falta de profesionales especializados y una insuficiencia de recursos públicos que obliga a costear estos apoyos esenciales. Esta situación genera desigualdades y pone en riesgo el bienestar de muchas personas en el espectro del autismo.

Por ello, en este 2 de abril, reivindicamos:

- El reconocimiento de la variabilidad del espectro del autismo en todas las políticas públicas y la implementación de medidas ajustadas a cada necesidad.
- La participación de las personas autistas y sus familias en la toma de decisiones que les afectan, garantizando su voz y su representación.
- El acceso a apoyos y servicios específicos y especializados, flexibles, adaptados a cada etapa de la vida y a cada persona, con calidad y continuidad, sin importar su situación socioeconómica o lugar de residencia.
- El compromiso de las administraciones para asegurar la financiación estable y suficiente de estos servicios, promoviendo su sostenibilidad y mejora continua.
- Hoy, y todos los días, reafirmamos nuestro compromiso para construir un mundo más accesible, justo y respetuoso con la diversidad del espectro del autismo.

PUNTO 1.- Actas Anteriores. Aprobación si procede, de los borradores de las Actas correspondientes a las sesiones extraordinarias y urgentes celebradas por el Pleno corporativo de este Ayuntamiento los días 27 de febrero de 2025 y 25 de marzo de 2025. Y el borrador del Acta correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Pleno corporativo de este Ayuntamiento el día 5 de marzo de 2025.

Por la Presidencia se pregunta a los señores asistentes al acto si hay alguna cuestión a los borradores de las Actas correspondientes a las sesiones extraordinarias y urgentes celebradas por el Pleno corporativo de este Ayuntamiento los días 27 de febrero de 2025 y 25 de marzo de 2025. Y el borrador del Acta correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Pleno corporativo de este Ayuntamiento el día 5 de marzo de 2025.

No formulándose ninguna observación, se procede a la votación de las actas, siendo **aprobadas por mayoría de los Sres. Asistentes al acto con un total de OCHO (8) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía Por Sí (AxSí), SIETE (7) abstenciones del Grupo Municipal Socialista (P.S.O.E.), CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y por el Grupo Municipal SIEMPRE BARBATE UNA (1) Abstención y UNO (1) voto a favor.**

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	2/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



PUNTO 2.- Dar cuenta de Decretos y Resoluciones del 27 de febrero de 2025, al 27 de marzo de 2025.

Una vez se da cuenta a los señores asistentes de los Decretos y Resoluciones adoptados por la Alcaldía y Concejales-Delegados de este Ayuntamiento durante el periodo comprendido del 27 de febrero de 2025, al 27 de marzo de 2025, **el Pleno queda enterado.**

PUNTO 3.- Dar cuenta de las Actas de las sesiones ordinarias celebradas por la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento los días 25 de febrero de 2025 y 11 de marzo de 2025.

Por la Presidencia se da cuenta de las Actas de las sesiones ordinarias celebradas por la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento los días 25 de febrero de 2025 y 11 de marzo de 2025, **por lo que el Pleno queda enterado.**

PUNTO 4. DICTAMEN DE LA MOCIÓN DE LA DELEGADA DE SERVICIOS SOCIALES: Adhesión al Convenio entre el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 y la Comunidad Autónoma de Andalucía, con acuerdo de adhesión de las Entidades Locales para la Difusión e Implantación del aplicativo SEGISS, en sustitución de SIUSS y para el intercambio de Información en SIESS.

La Comisión Informativa de Presidencia y Asuntos Generales, en sesión celebrada el día **26 de marzo de 2025**, y en relación al **punto 3** del orden del día **"MOCIÓN DE LA DELEGADA DE SERVICIOS SOCIALES: Adhesión al Convenio entre el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 y la Comunidad Autónoma de Andalucía, con acuerdo de adhesión de las Entidades Locales para la Difusión e Implantación del aplicativo SEGISS, en sustitución de SIUSS y para el intercambio de Información en SIESS"**, cuya propuesta se transcribe literalmente a continuación, **dictaminó favorablemente la misma por unanimidad de los señores que asistieron al acto con un total de CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía por SÍ (AxSí), TRES (3) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (PSOE), DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y UN (1) voto a favor del Grupo Municipal Siempre Barbate.**

"EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Estimados Compañeros de Corporación:

RESULTANDO: Que consta en esta Delegación Informe Propuesta de la Directora de Servicios Sociales Comunitarios, con Registro de salida n.º 2025000125, de 11 de marzo, que textualmente dice:

RESULTANDO: Que se une a la presente Moción Convenio entre el Ministerio de Derechos Sociales Consumo y Agenda 2030 y la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Por la presente tengo a bien proponeros, la adopción del presente acuerdo:

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	3/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

PRIMERO: Acordar la adhesión del Ayuntamiento de Barbate al Convenio suscrito en fecha 20 de febrero de 2025 entre el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 y la Comunidad Autónoma de Andalucía, en todas y cada una de las cláusulas del citado Convenio, asumiendo las obligaciones derivadas del mismo y con sujeción a todas sus cláusulas, para la difusión e implantación del aplicativo SEGISS en sustitución de SIUSS y su aplicación informática, y el intercambio de información en SIESS.

SEGUNDO: Asumir las funciones de responsable del tratamiento y llevar a cabo las responsabilidades que se establecen en el artículo 24 del Reglamento 2016/679 de la UE relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de éstos datos, en adelante RGPD.

TERCERO: Desarrollar, de conformidad con el RGPD un Registro de Actividades de Tratamiento en cumplimiento y una evaluación de riesgos a fin de establecer las medidas técnicas y organizativas apropiadas que permitan establecer el tratamiento de datos es conforme al RGPD y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de Diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

CUARTO: Este acto de adhesión producirá efectos con su inscripción en el REOICO, de conformidad a lo previsto en el artículo 48,8 y la Disposición adicional séptima, apartado segundo de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

QUINTO: Autorizar a la Delegada de Servicios Sociales para la firma de cuanta documentación derive del presente acuerdo de adhesión.

SEXTO: Remitir la documentación establecida a la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía."

Debatida la propuesta y sometida a votación es **aprobada por unanimidad de los Sres. Asistentes al acto con un total de OCHO (8) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía Por Sí (AxSí), SIETE (7) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (P.S.O.E.), CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal SIEMPRE BARBATE.**

PUNTO 5. DICTAMEN DE LA MOCIÓN DE ALCALDÍA: Apoyo a la candidatura de la ciudad de Jerez al prestigioso título de Capital Europea de la Cultura en 2031.

La Comisión Informativa de Presidencia y Asuntos Generales, en sesión celebrada el día **26 de marzo de 2025**, y en relación al **punto 4** del orden del día **"MOCIÓN DE ALCALDÍA: Apoyo a la candidatura de la ciudad de Jerez al prestigioso título de Capital Europea de la Cultura en 2031"**, cuya propuesta se transcribe literalmente a continuación, **dictaminó favorablemente la misma por unanimidad de los señores que asistieron al acto con un total de CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía por Sí (AxSí), TRES (3) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (PSOE), DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y UN (1) voto a favor del Grupo Municipal Siempre Barbate.**

"EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Apoyamos la candidatura de la ciudad de Jerez al prestigioso título de Capital Europea de la Cultura en 2031, reconociendo el rico patrimonio cultural y la gran comunidad artística que la definen, comprometiéndose a mostrar a Jerez de la

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones			Página	4/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==				

Frontera y a la provincia como referente de excelencia cultural y creatividad en el escenario europeo. Porque creemos en el poder de la cultura para unir, inspirar y transformar nuestra comunidad.

Al apoyar la candidatura de Jerez a Capital Europea de la Cultura nos comprometemos a:

- Celebrar nuestra identidad cultural y conexión con Europa. Porque apreciamos las tradiciones culturales únicas, el patrimonio y la identidad de Jerez de la Frontera y de la provincia, y estamos dedicados a celebrar y preservar nuestro legado cultural para las futuras generaciones.

- Promover la diversidad cultural y la Inclusión. Porque defendemos la diversidad de nuestra comunidad y nos comprometemos a promover la inclusión, la tolerancia y el diálogo entre personas de todos los orígenes. Creemos que el intercambio cultural y la colaboración enriquecen el panorama cultural de nuestra ciudad y fomentan una mayor comprensión y aprecio entre sus residentes.

- Involucrar a nuestra comunidad y promover el intercambio cultural. Porque estamos comprometidos con el fomento de la participación de la ciudadanía en actividades culturales, iniciativas y eventos que promuevan la cohesión social, el orgullo cívico y un sentido de pertenencia. Al fomentar una cultura de participación e implicación, buscamos fortalecer nuestra comunidad y construir un futuro más brillante para Barbate, Jerez de la Frontera y su provincia. Creemos en el poder del intercambio cultural para tender puentes entre comunidades, fomentar el respeto mutuo, promoverla paz y el entendimiento.

- Empoderar a los artistas y creativos locales. Porque consideramos el valor de la expresión artística como catalizador de cambio social, reflexión y diálogo. Nos comprometemos a apoyar a los artistas y profesionales culturales en sus esfuerzos creativos.

- Colaborar a través de las fronteras. Porque reconocemos el valor de la colaboración internacional y nos comprometemos a fomentar asociaciones y redes que faciliten el intercambio cultural y la cooperación a través de las fronteras.

- Promover la innovación. Porque aceptamos la innovación y la creatividad como impulsores del desarrollo cultural y nos comprometemos a apoyar iniciativas que aprovechen nuevas tecnologías y enfoques para enriquecer el panorama cultural, asegurando que Jerez de la Frontera se mantenga a la vanguardia de la innovación cultural. Al firmar este manifiesto, afirmamos nuestro apoyo a la candidatura de Jerez de la Frontera como Capital Europea de la Cultura 2031 y nos comprometemos a trabajar juntos para mostrar la riqueza y diversidad del patrimonio cultural y la creatividad artística de nuestra ciudad en el escenario europeo.

Por todo lo expuesto, se acuerda la adopción de los siguientes acuerdos:

1º- Apoyar la candidatura de Jerez a Capital Europea de la Cultura con los compromisos anteriormente mencionados.

2ª- Dar traslado del presente acuerdo al Excmo. Ayto. De Jerez de la Frontera y a la Federación Española de Municipios y Provincias FEMP”.

Debatida la propuesta y sometida a votación es **aprobada por unanimidad de los Sres. Asistentes al acto con un total de OCHO (8) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía Por Sí (AxSí), SIETE (7) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (P.S.O.E.), CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal SIEMPRE BARBATE.**

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	5/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



PUNTO 6. DICTAMEN DE LA MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL SOCIALISTA: Sobre la situación de las cunetas de Soto y Manzanete.

La Comisión Informativa de Presidencia y Asuntos Generales, en sesión celebrada el día **26 de marzo de 2025**, y en relación al **punto 5** del orden del día **“MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL SOCIALISTA: Sobre la situación de las cunetas de Soto y Manzanete”**, cuya propuesta se transcribe literalmente a continuación, **dictaminó favorablemente la misma por unanimidad de los señores que asistieron al acto con un total de CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía por Sí (AxSí), TRES (3) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (PSOE), DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y UN (1) voto a favor del Grupo Municipal Siempre Barbate.**

“EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En estas semanas atrás a petición de vecinos y vecinas de Soto y Manzanete hemos acudido a las pedanías para visualizar de nuevo sus inquietudes, quejas y reclamaciones, de hecho, antes de las lluvias que habrán ocasionado mayor volumen de socavones y desperfectos en las carreteras rurales y de las pedanías, ya se encontraban algunos carriles de accesos a Soto y Manzanete en muy mal estado.

Desde el grupo municipal socialista entendemos que cada día conviven más vecinos y vecinas en las diferentes pedanías, por lo que se hace necesario prestar un servicio público eficiente y básico que pueda dotarlo de unas mínimas infraestructuras, teniendo en cuenta otros factores.

Es por ello que al cohesionar la titularidad de algunas vías cómo las pecuarias de Soto y Manzanete pertenecientes a la Junta de Andalucía, así como el posible arreglo de las cunetas para el paso del agua, creemos que es necesario aunar esfuerzos entre todas las administraciones públicas implicadas.

Es por ello que desde el grupo municipal socialista solicitamos al pleno ordinario la siguiente **propuesta de acuerdo:**

Primero.- Instar a la Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente a la autorización y posterior mantenimiento de las vías pecuarias de todas las pedanías de Barbate, con mayor atención a Soto y Manzanete.

Segundo.- Instar a la Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente al arreglo de las cunetas de las carreteras de acceso a las pedanías, siempre y cuando sean de titularidad autonómica y en coordinación con el Ayuntamiento de Barbate.

Tercero.- Instar a la Diputación de Cádiz a que tenga en cuenta todos los carriles y caminos rurales de acceso a las pedanías de Barbate en su plan de asfaltado municipal.”

Debatida la propuesta y sometida a votación es **rechazada por mayoría de los Sres. Asistentes al acto con un total de OCHO (8) votos en contra del Grupo Municipal Andalucía Por Sí (AxSí), SIETE (7) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (P.S.O.E.), CUATRO (4) votos en contra del Grupo Municipal Popular (P.P.) y DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal SIEMPRE BARBATE.**

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	6/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



PUNTO 7. DICTAMEN DE LA MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL ANDALUCÍA POR SÍ: Para la rehabilitación de las fachadas de los bloques de la Barriada El Chinar.

La Comisión Informativa de Presidencia y Asuntos Generales, en sesión celebrada el día **26 de marzo de 2025**, y en relación al **punto 6** del orden del día **"MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL ANDALUCÍA POR SÍ: Para la rehabilitación de las fachadas de los bloques de la Barriada El Chinar"**, cuya propuesta se transcribe literalmente a continuación, **dictaminó favorablemente la misma por unanimidad de los señores que asistieron al acto con un total de CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía por SÍ (AxSí), TRES (3) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (PSOE), DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y UN (1) voto a favor del Grupo Municipal Siempre Barbate.**

"EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El estado de conservación de los edificios de titularidad de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) en la Barriada El Chinar de Barbate presenta una preocupante situación de deterioro, especialmente en lo que respecta a la pintura de sus fachadas. La degradación de la pintura no solo afecta a la estética del entorno, sino que también incumple la Ordenanza Municipal que establece, desde hace más de ocho años, que el color de las fachadas en Barbate debe ser blanco.

Actualmente, el color amarillo desgastado de estos inmuebles, sumado a los problemas de humedad, contribuye a una imagen deslucida del municipio y afecta negativamente a la calidad de vida de los vecinos de la zona. Es por ello que consideramos fundamental que se realicen las actuaciones necesarias para la rehabilitación y adecentamiento de las fachadas de estos bloques, garantizando así el cumplimiento normativo y la mejora del aspecto general del barrio.

Esta intervención supondría un impacto positivo tanto en la conservación del patrimonio local como en la calidad de vida de los ciudadanos, contribuyendo al embellecimiento del municipio y al bienestar de los vecinos y vecinas.

POR TODO LO EXPUESTO, EL GRUPO MUNICIPAL ANDALUCÍA POR SÍ PROPONE AL PLENO LA ADOPCIÓN DE LOS SIGUIENTES ACUERDOS:

1. Instar a la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) a que realice, a la mayor brevedad posible, las actuaciones necesarias para la rehabilitación y pintura de las fachadas de los bloques de la Barriada El Chinar, adecuándolas al color blanco establecido por la Ordenanza Municipal.

2. Dar traslado de este acuerdo a la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), así como a la Delegación Territorial de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio en Cádiz, para su conocimiento y efectos oportunos.

3. Dar traslado del presente acuerdo a la FEMP para su conocimiento."

Interviene el Sr. Alcalde diciendo que se proponen dos enmiendas y se procede a su votación.

- Enmienda propuesta in voce por el Grupo Municipal Popular.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	7/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



Instar a la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) a que realice, a la mayor brevedad posible, las actuaciones necesarias para la rehabilitación de saneamiento y cerramiento de ventanas, así como de la pintura de las fachadas de los bloques de la Barriada El Chinar, adecuándolas al color blanco establecido por la Ordenanza Municipal.

- La enmienda queda aprobada por unanimidad.

• Enmienda, presentada por el Grupo Municipal Socialista.

Instar a la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) a que realice, a la mayor brevedad posible, las actuaciones necesarias para la rehabilitación y pintura de las fachadas de los bloques de la Barriada El Chinar y de la Barriada Serafín Romeu conocida como "58 viviendas", adecuándolas al color blanco establecido por la Ordenanza Municipal.

- La enmienda queda rechazada con los votos en contra del Grupo Municipal Popular y Grupo Municipal Andalucía por Sí. Y los votos a favor del Grupo Municipal Socialista y Grupo Municipal Siempre Barbate.

Finalmente, la propuesta de acuerdo queda de la siguiente forma:

1. Instar a la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) a que realice, a la mayor brevedad posible, las actuaciones necesarias para la rehabilitación de saneamiento y cerramiento de ventanas, así como de la pintura de las fachadas de los bloques de la Barriada El Chinar, adecuándolas al color blanco establecido por la Ordenanza Municipal.

2. Dar traslado de este acuerdo a la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), así como a la Delegación Territorial de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio en Cádiz, para su conocimiento y efectos oportunos.

3. Dar traslado del presente acuerdo a la FEMP para su conocimiento.

Debatida la propuesta y sometida a votación es **aprobada por unanimidad de los Sres. Asistentes al acto con un total de OCHO (8) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía Por Sí (AxSí), SIETE (7) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (P.S.O.E.), CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal SIEMPRE BARBATE.**

PUNTO 8. DICTAMEN DE LA MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL ANDALUCÍA POR SÍ: Para el rechazo a la ampliación del Cementerio nuclear de El Cabril.

La Comisión Informativa de Presidencia y Asuntos Generales, en sesión celebrada el día **26 de marzo de 2025**, y en relación al **punto 7** del orden del día **"MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL ANDALUCÍA POR SÍ: Para el rechazo a la ampliación del Cementerio nuclear de El Cabril"**, cuya propuesta se transcribe literalmente a continuación, **dictaminó favorablemente la misma por unanimidad de los señores que asistieron al acto con un total de CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía por SÍ (AxSí), TRES (3) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (PSOE), DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y UN (1) voto a favor del Grupo Municipal Siempre Barbate.**

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	8/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

"EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde el partido político Andalucía Por Si, queremos expresar nuestra profunda preocupación por la situación actual del cementerio nuclear de El Cabril, ubicado en nuestra tierra. La presencia de un depósito de residuos nucleares en Andalucía representa un riesgo inaceptable para la salud pública, el medio ambiente y el desarrollo sostenible de nuestro territorio.

La gestión de residuos nucleares es un tema delicado y complejo, que requiere de una atención especial y de medidas que garanticen la seguridad de la población y del entorno. Sin embargo, la intención del Gobierno de España de ampliar las instalaciones de El Cabril no solo ignora las preocupaciones de los ciudadanos, sino que también pone en peligro la integridad de nuestra tierra y de las generaciones futuras. La ampliación de este cementerio nuclear significaría un aumento en la cantidad de residuos peligrosos almacenados en Andalucía, lo que incrementaría el riesgo de accidentes y la posibilidad de contaminación.

Andalucía, con su rica biodiversidad y su patrimonio natural, no puede ser el vertedero de residuos nucleares que otros lugares no quieren en su territorio.

Exigimos una modificación en el patrón establecido hasta la fecha en el que Andalucía es sometida a tener que conservar la basura radioactiva de cuyos beneficios energéticos y económicos se alimentan otros territorios, principalmente Madrid.

Es inaceptable que la comunidad de Madrid y otras tantas del Estado se beneficien económicamente de esta situación mientras que Andalucía se traga por imposición los peligros que genera para el medioambiente y para las personas un cementerio nuclear de este tipo.

Desde Andalucía Por Si, defendemos una Andalucía desarrollada, segura y limpia de basura nuclear. Creemos firmemente que es posible construir un futuro mejor para nuestra comunidad, y es nuestra responsabilidad actuar en defensa de nuestra tierra y de nuestra gente. Y ante esta situación el grupo Andalucía Por Sí – Andalucistas en el pleno de este Ayuntamiento eleva a la consideración del pleno municipal la siguiente propuesta de acuerdo:

PROPUESTA DE ACUERDO

Primero: Que el pleno de este Ayuntamiento rechace de forma rotunda la ampliación del cementerio nuclear de El Cabril y cualquier medida que no contemple su eliminación definitiva.

Segundo: Instar al Gobierno de España a reconsiderar su decisión y a buscar alternativas que garanticen la seguridad de la población y del medio ambiente, priorizando el desarrollo de tecnologías limpias y sostenibles.

Tercero: Fomentar la participación ciudadana en la toma de decisiones relacionadas con la gestión de residuos nucleares, asegurando que la voz de los andaluces sea escuchada y tenida en cuenta.

Cuarto: Promover campañas de concienciación sobre los peligros de la energía nuclear y la importancia de una Andalucía libre de residuos nucleares, trabajando en conjunto con organizaciones y colectivos que defiendan un futuro más seguro y limpio.

Quinto: Dar traslado del presente acuerdo a la FEMP"

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	9/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

D^a. Ana Isabel Moreno Jiménez, concejal del Grupo Municipal Popular, se ausenta del Salón de Plenos y no vota en este punto.

Debatida la propuesta y sometida a votación es **aprobada por unanimidad de los Sres. Asistentes al acto con un total de OCHO (8) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía Por Sí (AxSí), SIETE (7) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (P.S.O.E.), TRES (3) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal SIEMPRE BARBATE.**

PUNTO 9. DICTAMEN DE LA MOCIÓN CONJUNTA DEL GRUPO MUNICIPAL ANDALUCÍA POR SÍ Y GRUPO MUNICIPAL POPULAR: Para que el Gobierno de España contemple las compensaciones anuales a Barbate dentro del 2% del PIB destinado a Defensa.

La Comisión Informativa de Presidencia y Asuntos Generales, en sesión celebrada el día **26 de marzo de 2025**, y en relación al **punto 8** del orden del día **"MOCIÓN CONJUNTA DEL GRUPO MUNICIPAL ANDALUCÍA POR SÍ Y GRUPO MUNICIPAL POPULAR: Para que el Gobierno de España contemple las compensaciones anuales a Barbate dentro del 2% del PIB destinado a Defensa"**, cuya propuesta se transcribe literalmente a continuación, **dictaminó favorablemente la misma por unanimidad de los señores que asistieron al acto con un total de CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía por Sí (AxSí), TRES (3) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (PSOE), DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y UN (1) voto a favor del Grupo Municipal Siempre Barbate.**

"EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El municipio de Barbate, en la provincia de Cádiz, soporta desde 1981 la ocupación del 39% de su término municipal por el Campo de Adiestramiento de la Sierra del Retín, utilizado por la Armada Española y la OTAN. Esta situación ha limitado significativamente el desarrollo económico, social y territorial de Barbate, afectando a sectores clave como el turismo, la pesca y la explotación de recursos naturales.

A diferencia de otros municipios que albergan instalaciones militares y reciben compensaciones económicas, Barbate no ha percibido ninguna indemnización por esta servidumbre militar, lo que constituye un agravio comparativo.

Además, Barbate enfrenta desafíos socioeconómicos como pronunciadas tasas de desempleo y la desaparición del sector pesquero tras reformas europeas.

Estos factores han incrementado la vulnerabilidad de la población y dificultado el desarrollo sostenible del municipio.

En noviembre de 2024, este Pleno aprobó por unanimidad una moción solicitando al Gobierno de España una compensación económica anual de 4.000.885,87 euros por la ocupación militar de la Sierra del Retín.

Esta cantidad se basa en criterios objetivos y busca equiparar a Barbate con otros municipios que reciben compensaciones similares.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	10/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Dado el reciente compromiso del Gobierno de España de incrementar el gasto en defensa hasta el 2% del PIB, consideramos que dentro de este aumento presupuestario deben incluirse las compensaciones económicas a Barbate como un reconocimiento a la carga que el municipio ha soportado durante más de cuatro décadas.

Esta compensación debe contemplarse como una partida específica dentro del presupuesto destinado a infraestructuras y compensaciones por servidumbre militar

PROPUESTA DE ACUERDO

Por todo lo expuesto, el grupo municipal de Andalucía Por Sí propone al Pleno la adopción de los siguientes acuerdos:

1. Instar al Gobierno de España a reconocer la singularidad de Barbate y a incluir en los Presupuestos Generales del Estado una partida anual de 4.000.885,87 euros como compensación económica por la ocupación del 39% de su término municipal por el Campo de Adiestramiento de la Sierra del Retín.

2. Solicitar que esta compensación se contemple dentro del incremento del gasto en defensa hasta el 2% del PIB, asegurando que el municipio, que soportan servidumbre militar reciba las indemnizaciones correspondientes.

3. Solicitar a los Ministerios de Hacienda y Defensa que coordinen sus actuaciones para determinar las competencias y procedimientos necesarios para establecer las compensaciones económicas a Barbate por la servidumbre militar que soporta.

4. Instar a la Junta de Andalucía a respaldar esta reivindicación histórica de Barbate, apoyando las gestiones necesarias ante el Gobierno central para la obtención de las compensaciones económicas solicitadas y promoviendo medidas complementarias que favorezcan el desarrollo socioeconómico del municipio.

5. Dar traslado de este acuerdo al Gobierno de España, a los Ministerios de Hacienda y Defensa, a la Junta de Andalucía, a la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), a la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP), para su conocimiento y efectos oportunos."

Debatida la propuesta y sometida a votación es **aprobada por unanimidad de los Sres. Asistentes al acto con un total de OCHO (8) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía Por Sí (AxSí), SIETE (7) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (P.S.O.E.), CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal SIEMPRE BARBATE.**

PUNTO 10. DICTAMEN DE LA MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL POPULAR Sí: Para la reparación urgente de los daños en el Paseo Marítimo.

La Comisión Informativa de Presidencia y Asuntos Generales, en sesión celebrada el día **26 de marzo de 2025**, y en relación al **punto 9** del orden del día **"MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL POPULAR Sí: Para la reparación urgente de los daños en el Paseo Marítimo"**, cuya propuesta se transcribe literalmente a continuación, **dictaminó favorablemente la misma por unanimidad de los señores que asistieron al acto con un total de CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía por Sí (AxSí), TRES (3) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (PSOE), DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y UN (1) voto a favor del Grupo Municipal Siempre Barbate.**

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	11/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

"EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Paseo Marítimo de Barbate, y en particular su tramo final en la Playa del Carmen, ha sido objeto recientemente de obras de emergencia ejecutadas por la Demarcación de Costas del Atlántico de Cádiz, dependiente de Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Dichas obras se llevaron a cabo tras los graves daños sufridos por los temporales, que provocaron hundimientos en el pavimento, desprendimientos de losas y bloques de hormigón, poniendo en peligro la seguridad de los ciudadanos y afectando a la imagen turística de nuestro municipio.

Las actuaciones realizadas han consistido en la demolición de aproximadamente 1000 metros cuadrados del Paseo Marítimo, la creación de una escollera, la formación de un talud, la implantación de una capa de geotextil, la colocación del manto secundario y principal de escolleras, además de un retranqueo del Paseo Marítimo y la construcción de un murete hacia el lado del mar.

A pesar de la finalización de estas obras de emergencia a principios de 2025, los recientes temporales han vuelto a causar graves daños en la zona afectada, evidenciando la deficiente ejecución de los trabajos realizados y la insuficiencia de las medidas adoptadas. Como consecuencia, el Ayuntamiento de Barbate se ha visto obligado a solicitar nuevamente una intervención urgente, mientras la zona permanece balizada con vallas y cintas de seguridad ante el riesgo que supone para los ciudadanos.

El Grupo Municipal del Partido Popular de Barbate manifiesta su profunda preocupación y malestar ante la deficiente ejecución de las obras realizadas en el Paseo Marítimo de Barbate por la Demarcación de Costas del Atlántico en Cádiz.

Por todo lo expuesto, el Grupo Municipal del Partido Popular de Barbate presenta al Pleno del Ayuntamiento la siguiente:

PROPUESTA DE ACUERDO

1. Instar al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico a que, con carácter de urgencia, proceda a la reparación inmediata de los daños ocasionados en el Paseo Marítimo tras los recientes temporales, garantizando una ejecución adecuada y duradera de las obras.

2. Exigir a la Demarcación de Costas del Atlántico en Cádiz una evaluación técnica detallada de la actuación realizada, con el objetivo de detectar posibles deficiencias en la ejecución de las obras y aplicar soluciones efectivas para evitar que los daños vuelvan a repetirse en el futuro.

3. Solicitar al Ministerio la implementación de medidas estructurales de protección y conservación del Paseo Marítimo que permitan garantizar su estabilidad y seguridad ante futuros temporales, minimizando el impacto sobre la playa y la dinámica litoral.

4. Solicitar al Ministerio que se coordine con el Ayuntamiento de Barbate para planificar y ejecutar las obras de manera que se minimicen las molestias a los ciudadanos y se garantice la seguridad durante todo el proceso.

5. Dar traslado de este acuerdo a Delegación del Gobierno en Andalucía, a la Subdelegación del Gobierno en Cádiz, a la Demarcación de Costas del Atlántico para su conocimiento y seguimiento."

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	12/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Debatida la propuesta y sometida a votación es **aprobada por unanimidad de los Sres. Asistentes al acto con un total de OCHO (8) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía Por Sí (AxSí), SIETE (7) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (P.S.O.E.), CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal SIEMPRE BARBATE.**

URGENCIA 1. DELEGACIÓN MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS Y PERSONAL: Modificaciones Convenio Colectivo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Barbate 2023-2024.

El Pleno llegado a este punto conoce los motivos de esta Urgencia, que viene dada para que sea atendida la necesidad de aprobación de las modificaciones aprobar las modificaciones de fechas 7 y 12 de junio de 2023, de anulación o adaptación a la legalidad de determinadas disposiciones del Texto del Convenio Colectivo regulador de las condiciones de trabajo del personal laboral de este Ayuntamiento, requeridas por la Delegación Territorial de Empleo de la Junta de Andalucía, se estima conveniente por esta que el asunto sea conocido por el Pleno, con carácter de urgencia debido criterios de necesidad y en beneficio de los empleados de esta Administración.

Sometida la urgencia a votación es **aprobada por unanimidad de los Sres. Asistentes al acto con un total de OCHO (8) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía Por Sí (AxSí), SIETE (7) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (P.S.O.E.), CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal SIEMPRE BARBATE., el Pleno entra a conocer la siguiente propuesta:**

“En relación con el expediente relativo a la aprobación de las modificaciones requeridas por la Delegación del gobierno en Cádiz de la Junta de Andalucía al Convenio Colectivo Regulador de las condiciones de Trabajo del Personal Laboral de este Ayuntamiento 2023-2024, emito el siguiente informe propuesta de resolución, de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, con base a los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Visto Certificado de la sesión ordinaria celebrada por el Pleno el pasado día 5 de abril de 2023, aprobándose como punto de urgencia la modificación del Convenio Colectivo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Laboral de este Ayuntamiento.

SEGUNDO.- Visto que con fecha 7 de junio de 2023, por la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Cádiz de la Junta de Andalucía se no remite COMUNICACIÓN DE SUBSANACIÓN de deficiencias detectadas en el texto del mencionado Convenio.

TERCERO.- Vista Acta N.º 6 de la Mesa de Negociación Laboral, celebrada el día 30 de mayo de 2024 en el Salón de Plenos de este Ayuntamiento, en la que se aprueba por unanimidad de los presentes las subsanaciones solicitadas por la Delegación Territorial de Empleo.

CUARTO.- Visto nuevo Requerimiento de anulación o adaptación a la legalidad de determinadas disposiciones del Texto del Convenio Colectivo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Barbate, de la Delegación del Gobierno en Cádiz de la Junta de Andalucía, de fecha 12 de junio de 2023, con Registro de Entrada en el Registro General de este Ayuntamiento número 2023005869E, en el que se nos requiere para: “*plazo máximo de UN MES, contado a partir del día siguiente al de recepción de este requerimiento, proceda a anular o adaptar a la legalidad los preceptos que se han relacionado*

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones			Página	13/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



del Convenio Colectivo de las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Barbate aprobado por el Pleno el 5 de abril de 2023, por considerar que se oponen al ordenamiento jurídico, debiendo dar cuenta de lo actuado a esta Delegación del Gobierno”.

QUINTO.- Vista Acta N.º 5 de la Mesa de Negociación Laboral celebrada el pasado 10 de julio de 2023, en el Pleno del Excmo. Ayuntamiento para dar respuesta al requerimiento de la Delegación del Gobierno en Cádiz de la Junta de Andalucía, de fecha 12 de junio sobre el Convenio Regulador de las condiciones de trabajo del personal laboral de este Ayuntamiento, con la conformidad de todos los presentes sobre los puntos tratados en el orden del día, recogidos en el requerimiento anteriormente mencionado.

SEXTO.- Visto que en dicho requerimiento de 12 de junio de 2023, se expone literalmente:

“.../DUODÉCIMO: En el artículo 27 del TREBEP, sobre Retribuciones del personal laboral, se indica que las mismas “se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto”. Esto es que el incremento de la masa salarial del personal laboral deberá reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos y que “2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal”.

En este punto habría que indicar que el informe del Interventor municipal de 22/02/2023, que consta en el expediente, no concreta las cuantías y límites de la masa salarial, echándose en falta un informe económico detallado.../”.

SÉPTIMO.- Considerando el informe de control financiero permanente no planificable del Sr. Interventor Municipal, de fecha 21 de marzo de los presentes, con Registro de Salida del Registro Interno de Intervención número 20250003021, con fecha de registro el día 24 de marzo de 2025, cuyo tenor literal es el siguiente:

“.../PRIMERO; El control interno de la actividad económico-financiera del sector público local se ejercerá por el órgano interventor mediante el ejercicio de la función interventora y el control financiero:

a) La función interventora tiene por objeto controlar los actos de la entidad local y de sus organismos autónomos, cualquiera que sea su calificación, que den lugar al reconocimiento de derechos o a la realización de gastos, así como los ingresos y pagos que se deriven, y la inversión o aplicación en general de sus fondos públicos, con el fin de asegurar que su gestión se ajuste a las disposiciones aplicables en cada caso. En los supuestos en que así lo determine la normativa aplicable, se realizará la función interventora en los consorcios, cuando el régimen de control de la administración pública a la que estén adscritos lo establezca.

b) El control financiero tiene por objeto verificar el funcionamiento de los servicios del sector público local en el aspecto económico para comprobar el cumplimiento de la normativa y directrices que los rigen y, en general, que su gestión se ajusta a los principios de buena gestión financiera, comprobando que la gestión de los recursos públicos se encuentra orientada por la eficacia, la eficiencia, la economía, la calidad y la transparencia, y por los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera en el uso de los recursos públicos locales. El control financiero así definido comprende las modalidades de control permanente y la auditoría pública, incluyéndose en ambas el control de eficacia referido en el art. 213 TRLRHL.

SEGUNDO; Dentro de las fases de la función interventora la fiscalización previa de los actos que reconozcan derechos de contenido económico, autoricen o aprueben gastos, dispongan o comprometan gastos y acuerden movimientos de fondos y valores.

Se entiende por **fiscalización previa** la facultad que compete al órgano interventor de examinar, antes de que se dicte la correspondiente resolución, todo acto, documento o expediente susceptible de producir derechos y obligaciones de contenido económico o movimiento de fondos y valores, con el fin de asegurar, según el procedimiento legalmente establecido, su conformidad con las disposiciones aplicables en cada caso. El ejercicio de la función interventora no atenderá a cuestiones de oportunidad o conveniencia de las actuaciones fiscalizadas.

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEPL49j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10		
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10		
Observaciones			Página	14/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEPL49j8kQhw0Q==				

TERCERO; La aprobación de un convenio colectivo regulador de las condiciones de trabajo, no esta, por tanto, sometido a fiscalización previa de la intervención puesto que el acto de aprobación del mismo no es susceptible de producir derechos u obligaciones de contenido económico por si mismo, será en los correspondientes expedientes que en virtud del acuerdo se adopten y que den lugar a derechos u obligaciones de contenido económico los que deberán someterse a fiscalización previa de la intervención.

Las Materias que no han sido enmarcadas en fiscalización e intervención previa pasan a formar parte del Control permanente, que se lleva a cabo de forma continuada y cuyas actuaciones a desarrollar dan cobertura al control de legalidad, control de eficacia y control de eficiencia con el fin último de mejorar la gestión en su aspecto económico, financiero, patrimonial, presupuestario, contable, organizativo y procedimental, y vienen previstas en el art. 32 RCI.

Esto es, el control financiero es un control a posteriori y exige planificación, esto es incluir las actuaciones de control que se van a llevar a cabo de forma continua mediante la aprobación de los planes anuales de control financiero.

Tal y como regula el art. 29.2 RCI, el control permanente se ejercerá sobre la Entidad Local y los organismos públicos en los que se realice la función interventora, con el objeto de comprobar de forma continua, que el funcionamiento de la actividad económico-financiera del sector público local se ajusta al ordenamiento jurídico y a los principios generales de buena gestión financiera.

Por su parte el art. 32 RCI, que se enmarca dentro del control permanente planificable seleccionable, deberá realizarse con posterioridad (y no con carácter previo) a la resolución de los actos administrativos.

De esta forma los trabajos a realizar comprenderán el análisis de una serie de operaciones y procedimientos con un alcance global, y dentro de las actuaciones previstas en el plan anual de control financiero.

Y es este el control que la intervención de fondos va a realizar en relación a la aprobación de dicho convenio regulador.

El control permanente planificable y seleccionable se realizara sobre la base de un análisis de riesgos consistente con los objetivos que se pretenden conseguir, las prioridades establecidas en cada ejercicio y los medios disponibles (art. 31 RCI, que define la planificación del control financiero).

CUARTO.- No obstante lo anterior, se ha solicitado expresamente mediante providencia informe por parte de esta intervención y, en este punto entraríamos dentro de la modalidad de control financiero permanente no planificable.

Como consecuencia de dicho control de manifestar lo siguiente;

1º) Se acredita en el expediente la correspondiente negociación sindical.

2º) Existe en el expediente informe jurídico en relación al expediente de referencia en sentido favorable.

3º) El texto se adecúa a las exigencias de adecuación a la normativa vigente que señala el requerimiento efectuado por parte de la Consejería de justicia, Administración local y función pública en el requerimiento efectuado contra el acuerdo del pleno de la corporación de fecha 05 de abril de 2023.

4º) La aprobación del texto no afecta, por si misma, a la sostenibilidad financiera ni al principio de estabilidad presupuestaria, es en la aplicación del mismo cuando se deberá verificar la no afectación de los citados principios.

El resultado de este control permanente se emite en sentido favorable.../”

Visto cuanto antecede y de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, la que suscribe eleva la siguiente propuesta de resolución:

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	15/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

PROPUESTA RESOLUCIÓN

PRIMERO.- Se proceda a aprobar las modificaciones de fechas 7 y 12 de junio de 2023, de anulación o adaptación a la legalidad de determinadas disposiciones del Texto del Convenio Colectivo regulador de las condiciones de trabajo del personal laboral de este Ayuntamiento, requeridas por la Delegación Territorial de Empleo de la Junta de Andalucía. Quedando el texto íntegro de la siguiente forma:

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

ÍNDICE GENERAL

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

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

CAPITULO II ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

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

CAPITULO III CONTRATACIÓN

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones			Página	16/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==				

CAPITULO IV DEL PERSONAL: CLASIFICACIÓN

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

CAPITULO V INGRESOS, ASCENSOS, MOVILIDAD Y CESES

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

CAPITULO VI JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

- 36.- Jornada laboral.
- 37.- Servicios Permanentes.
- 38.- Horas Extraordinarias.
- 39.- Horas Complementarias.
- 40.- Vacaciones.
- 41.- Plan de Vacaciones.
- 42.- Prohibición de compensación en metálico.
- 43.- Permisos, licencias y otras prestaciones
 - 1.- Permisos.
 - 1.1. Por razón de examen.
 - 1.2. Por asistencia a cursos, jornadas y seminarios.
 - 1.3. Por enfermedad grave de un familiar.
 - 1.4. Por fallecimiento de un familiar.
 - 1.5. Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	17/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

- 1.6. Asuntos particulares.
- 1.7. Traslado de domicilio.
- 1.8. Por interrupción voluntaria del embarazo.
- 1.9. Permisos de exámenes parentales y técnicos de preparación al parto.
- 1.10. Fecundación asistida.
- 1.11. Asistencia a quimioterapia, radioterapia y diálisis.
- 2.- Licencias.
- 2.1. Matrimonio y parejas de hecho.
- 2.2. Enfermedad.
 - a.- Asistencia a consultas externas (Públicas o Privadas)
 - b.- Ausencia de enfermedad.
- 3.- Servicios a turnos.
- 44.- Permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y permisos por violencia de género.
- 1.- Conciliación de la vida personal, familiar, y laboral.
 - 1.1. Permiso por parto.
 - 1.2. Permiso por adopción o acogimiento.
 - 1.3. Permiso de paternidad.
 - 1.4. Permiso de lactancia o cuidado de hijos.
 - 1.5. Flexibilidad horaria para la conciliación de la vida familiar.
 - 1.6. Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
 - 1.7. Ausencia de trabajo.
 - 1.8. Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- 2.- Permisos por violencia de género a la mujer.
- 45.- Licencias Extraordinarias.
- 46.- Excedencias Voluntarias.
- 47.- Excedencias por cuidado de hijos y familiares.
- 48.- Excedencias forzosas.

CAPITULO VII RETRIBUCIONES

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

CAPITULO VIII JUBILACIÓN OBLIGATORIA Y VOLUNTARIA

- 63.- Jubilación obligatoria.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	18/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

CAPITULO IX ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

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

CAPITULO X SEGURIDAD Y SALUD

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

CAPITULO XI FORMACIÓN CONTINUA

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

CAPITULO XII PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

- 83.- Complementos IT.
84.- Requisitos para la percepción del complemento de IT.
85.- Movilidad Funcional por Incapacidad Laboral.
86.- Auxilios por defunción.
87.- Defensa Jurídica.
88.- Seguro de Responsabilidad Civil.
89.- Seguro de Accidentes y Vida.
90.- Gastos de locomoción.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	19/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

- 91.- Ayudas de estudios a trabajadores.
- 92.- Ayuda de estudios a hijo de empleado/a.
- 93.- Ayudas por natalidad.
- 94.- Gafas y piezas dentales.
- 95.- Ayuda e hijos discapacitados.
- 96.- Privación de Libertad.
- 97.- Fondo Social.
- 98.- Daños por el ejercicio de la profesión.
- 99.- Permiso de conducir:
 - A.- Retirada del carnet de conducir.
 - B.- Renovación del Permiso de conducir.
 - C.- Colegiación profesional.
- 100.- Reconocimiento médico.
- 101.- Trayecto itinerario.
- 102.- Mediación, Arbitraje y conciliación.

CAPITULO XIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- 103.- Régimen Disciplinario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Asignación de órganos de representación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Incorporación del Personal fijo-discontinuo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Anexos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Consolidación de Empleo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Complemento Salarial Transitorio.

DISPOSICIÓN FINAL

Comisión Paritaria

INDICE DE ANEXOS

Anexo I

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones			Página	20/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



➤ **REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

Anexo II

➤ **UNIFORMIDAD**

Anexo III

➤ **REGLAMENTO DEL FONDO SOCIAL**

Anexo IV

➤ **BAREMO DE PRESTACIONES DEL FONDO SOCIAL**

Anexo V

➤ **SOLICITUD DE AYUDA AL FONDO SOCIAL**

Anexo VI

➤ **HORAS EXTRAS**

Anexo VII

➤ **CATALOGO Y DEFINICIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES**

CAPÍTULO PRIMERO
Disposiciones generales

Artículo 1º.- Ámbito Funcional.

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

Artículo 2º.- Ámbito Personal.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	21/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

El presente Convenio afectará a todos/as los/las empleados/as públicos en régimen laboral cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Se excluye expresamente del ámbito de aplicación del presente convenio al personal adscrito a planes y programas de empleo, así como escuela-taller.

Artículo 3º.- Ámbito Temporal.

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

Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad e inaplicabilidad del Convenio.

1. Los acuerdos pactados en el presente Convenio constituyen un todo orgánico de carácter unitario e indivisible. Las partes quedan obligadas al cumplimiento del mismo en su totalidad. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho *in dubio pro operario*.

2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio podrá devenir ineficaz si la Comisión Paritaria estima que tal nulidad o modificación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo.

3. Con independencia de lo anterior, si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que obligara a adoptar determinadas medidas que afectaran a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

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

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

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

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	22/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

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

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

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

Artículo 5º.- Principios Generales

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

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

A.- Principio de igualdad.

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

Las partes firmantes del presente Acuerdo se obligan a:

- ➔ Promover el principio de igualdad de oportunidades según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- ➔ Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad y dignidad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- ➔ A realizar un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas, de ordenación de la jornada laboral y de conciliación de la vida personal familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades de los/as empleados y empleadas municipales carentes de una justificación objetiva razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.
- ➔ Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos que consisten en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre nuestros/as empleados/as municipales carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

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

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	23/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

C.- Plan de igualdad entre hombres y mujeres.

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

Las partes firmantes de este Acuerdo asumen el compromiso de elaborar, en el ámbito de la Administración municipal un Plan de Igualdad para los empleados y las empleadas municipales que constituirá el conjunto ordenado de medidas a adoptar, después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a reforzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Artículo 6º.- Acoso sexual, psicológico o por razón de sexo en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	24/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



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

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

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

Procedimiento formal.

- El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso. Dirigido esto al Comité de Igualdad así como a su superior/a jerárquico/a.
- La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente de investigación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos/as los/as intervinientes y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.
- Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los/as implicados/as, el cambio del puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, dando prioridad de decidir sobre el cambio a la persona afectada hasta que se adopte una resolución.
- La intervención de todos/as los/as actuantes, incluidos/as los/as posibles testigos y los/as componentes de la Comisión de Igualdad, deberá mantener el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.
- Cuando se demuestre por la Comisión que los hechos no se han producido, en ningún caso se represaliará al/la denunciante. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los/as afectados/as.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad del empleado/a municipal. Se adoptarán las medidas disciplinarias que pudiera considerarse oportunas, sin necesidad de acudir al procedimiento de esclarecimiento de los hechos.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Artículo 7º.- Organización del Trabajo.

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones		Página	25/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		



- a) Jornada de trabajo
- b) Horarios
- c) Régimen de trabajo o turnos
- d) Sistemas de trabajo y rendimiento
- e) Funciones

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

Artículo 8º.- Racionalización y Distribución.

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

CAPÍTULO TERCERO

Contratación.

Artículo 9º.- Mesa de Contratación y Empleo.

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

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

Artículo 10º.- La Contratación en General.

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

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

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	26/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

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

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

Artículo 11º.- Duración del contrato.

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

Cuando el despido sea declarado por los tribunales como improcedente, el Excmo. Ayuntamiento en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre abonar la indemnización correspondiente o la readmisión del trabajador/a en su puesto de trabajo. Todo ello de conformidad a lo establecido en el Artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 12º.- Contratación Directa.

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

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

Artículo 13º.- Contratos de duración determinada.

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

Artículo 14º.- Contratos de Formación.

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

Artículo 15º.- Contrato a tiempo parcial.

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	27/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Artículo 16º.- Indemnización a los contratos temporales.

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

CAPÍTULO CUARTO

Del Personal: Clasificación

Artículo 17º.- Clasificación del Personal.

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

Artículo 18º.- Descripción de Funciones.

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

Artículo 19º. Grupos profesionales.

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

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

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

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

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

GRUPO V: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Certificado de Escolaridad, terminada la E.P.O. o formación laboral equivalente o de una categoría profesional reconocida en

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	28/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Convenio Colectivo análoga a la que se describe, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

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

Artículo 20º. Categorías profesionales.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales serán las recogidas en el Anexo VII de este Convenio Colectivo, sin perjuicio de las propuestas que en su día pueda realizar la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo y apruebe la Comisión del Convenio, que se anexarán a este Convenio.

CAPÍTULO QUINTO

Ingresos, ascensos, movilidad y ceses

Artículo 21º.- Ingreso en la Corporación.

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

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

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

Artículo 22º.- Oferta Pública de Empleo.

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

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

Artículo 23º.- Sistema de acceso.

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

Artículo 24º.- Reserva para personas con discapacidad.

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10		
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10		
Observaciones			Página	29/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==				

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

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

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

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

Artículo 26º.- Periodo de Prueba.

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

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

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

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

Artículo 27º.- Ascensos-Promoción interna.

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

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

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

Artículo 28º.- Traslados.

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	30/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Artículo 29º.- Comisión de traslados.

Estará compuesta por un/a representante de cada Sección Sindical con representación en el Comité de Empresa, e igual número de miembros de la Corporación. Su objetivo principal será informar previamente todas las peticiones de traslado antes de llevarse a efecto. Se reunirá al menos una vez cada tres meses para estudiar todas las peticiones de traslado existentes.

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

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

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

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

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

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

Artículo 32º.- Traslado por situaciones especiales.

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

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

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

Artículo 33º.- Segunda Actividad.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones			Página	31/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==				

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

Artículo 34º.- Movilidad Funcional.

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

Artículo 35º.- Trabajos de distinta categoría.

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

CAPÍTULO SEXTO

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 36º.- Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 37,5 horas semanales, de las cuales 2,5 serán de formación.

No obstante a lo anterior, podrá negociarse la distribución de la jornada laboral según las características y necesidades de cada servicio.

Todo el personal que realice la jornada diaria mínima de 6 horas disfrutará de 30 minutos de descanso diario. El referido descanso se considerará como jornada laboral. En aquellos servicios que por necesidades de los mismos y de forma excepcional sea necesario la jornada partida, se articulará la correspondiente negociación, con los/as representantes de los/as empleados/as, previa a la implantación definitiva. Habrá una tolerancia horaria de 5 minutos a la entrada y salida de la jornada.

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

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

Artículo 37º.- Servicios Permanentes.

En aquellos servicios en los que por sus particulares características especiales sea necesario realizar el trabajo de forma continuada e ininterrumpida durante las 24 horas del día, se establecerán los correspondientes turnos y la organización del trabajo necesaria para garantizar la adecuada prestación del servicio. Los citados turnos se desempeñarán rotativamente por los/as empleados/as

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	32/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

afectados/as y en jornadas de 8 horas efectivas de trabajo, salvo que por necesidades del servicio se pacte otro horario. El cambio de turno se efectuará con una diferencia horaria de al menos 16 horas.

Artículo 38º- Horas extraordinarias

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

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

-Por una hora normal	1,5 horas.
-Por una hora en fin de semana, festivo, o nocturna en día laborales	2,00 horas.
-Por una hora en fin de semana nocturna o festivo nocturna	2,5 horas.

Artículo 39º Horas complementarias

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

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

Artículo 40º.- Vacaciones.

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

- 31 días consecutivos.
- 1 periodo de 15 días y otro periodo de 16 días.
- 22 días hábiles.

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

- 15 años de servicio, 1 día hábil.
- 20 años de servicio, 2 días hábiles.
- 25 años de servicio, 3 días hábiles.
- 30 años de servicio, 4 días hábiles.

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

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones		Página	33/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		



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

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

Artículo 41º.- Plan de Vacaciones.

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

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

Los cuadrantes de vacaciones estarán a disposición de las Secciones Sindicales en el Departamento de Personal. Los/as Jefes/as de Área comunicarán los cambios que se produzcan en los cuadrantes al Departamento de Personal que, a su vez, lo remitirá al Órgano de representación.

Artículo 42º.- Prohibición de compensación en metálico.

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

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

1.- Permisos.

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

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

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	34/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

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

1.3.- Por enfermedad grave de un familiar.

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

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

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

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

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

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

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

1.4.- Por fallecimiento de familiar.

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

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

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

1.5.- Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Con este motivo podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento del mismo y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

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

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

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

.Examen o renovación del carné de conducir.

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	35/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

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

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

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

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

-Al cumplir 18 años de servicio	2 días más.
-Al cumplir 24 años de servicio	1 día más.
-A partir de los 24 años y cada 3 años de servicio	1 día más

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

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

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

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

1.11.- Asistencia a quimioterapia, radioterapia y diálisis: El tiempo necesario.

En el caso de que la consulta externa sea fuera de la localidad el trabajador/a tendrá derecho a un día de licencia coincidiendo con el día de consulta, siempre que se justifique que no puede ser acompañado/a por otro familiar.

2.- Licencias

2.1.- Matrimonios o parejas de hecho.

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

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

2.2.- Enfermedad.

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	36/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

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

3.- Servicios a turnos.

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

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

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

1.1- Permiso por Parto:

- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.
El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de los cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código civil.
- En los casos de parto prematuro y en aquellos en qué, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.
- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones		Página	37/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		



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

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

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

1.2- Permiso por adopción o acogimiento:

- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor se tendrá derecho a un permiso con una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliándose 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y, en el caso de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo. El cómputo del plazo se contará, a elección del personal, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que corresponda en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.
- En ese permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, en los términos que se determinen.
- El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
- En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o acogido, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta 2 meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Estos 2 meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado o acogido en la que se señale el plazo o periodo de recogida del menor. En el supuesto de que, en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los 3 meses de duración máxima acumulada.

1.3.- Permiso de Paternidad:

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

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

1.4.- Permiso de lactancia o cuidado de hijos:

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

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	38/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicarlo por escrito. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

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

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

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

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

1.7.- Ausencia del trabajo:

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

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

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

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

2. Permisos por violencia de género a la mujer:

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

Artículo 45º.- Licencias Extraordinarias.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones		Página	39/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		



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

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

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

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

Artículo 46º.- Excedencia Voluntaria.

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

Aquellos/as empleados/as que como consecuencia de haber optado en el Ayuntamiento de Barbate (Cádiz), Empresa u Organismo dependiente de éste, a otra plaza con carácter provisional, podrán pedir excedencia voluntaria en su plaza de origen. Su reincorporación será automática al cesar en la plaza que estuviesen ocupando, pudiendo permanecer en esta situación durante 5 años, renovables por otros 5. Cuando se reincorporen a su plaza de origen en el Ayuntamiento, se les reconocerán todos los derechos que hayan podido generar a efectos del cómputo de antigüedad durante el periodo que hayan permanecido en dicha excedencia.

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

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los/as empleados/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

Artículo 48º.- Excedencia Forzosa.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones		Página	40/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		



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

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

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

CAPÍTULO SÉPTIMO

Retribuciones

Art. 49º.- Conceptos.

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

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

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

Retribuciones Básicas:

Sueldo Base.
Antigüedad
Pagas Extraordinarias

Retribuciones Complementarias:

Complemento de Destino
Complemento Específico
Complemento de Productividad

Otras Retribuciones

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

Artículo 50º.- Incrementos salariales.

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

Artículo 51º.- Sueldo.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	41/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

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

Artículo 52º.-Antigüedad.

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

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

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

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

Artículo 53º.- Complemento de Destino.

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

Artículo 54º.- Complemento Específico.

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

Artículo 55º.- Complemento de Productividad.

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

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

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

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

Artículo 56º.- Plus de Urgencias y Refuerzos.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	42/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

Artículo 57º.- Prolongación de jornada.

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

Artículo 58º.- Pagas Extraordinarias.

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

A) VERANO Y NAVIDAD

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

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

B) ABONO DE LAS PAGAS

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

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

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

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

Artículo 59º.- Premio Extraordinario a la Constancia.

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

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

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

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

Artículo 60º.- Dietas.

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	43/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

Artículo 61º.- Anticipos Reintegrables.

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

Artículo 62º.- Pago de Salarios.

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

CAPÍTULO OCTAVO

Jubilación obligatoria y voluntaria

Artículo 63º.- Jubilación Obligatoria.

Se estará establecido a la legislación vigente en esta materia.

Artículo 64º.- Jubilación Voluntaria.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO NOVENO

Órganos de representación, derechos y garantías sindicales

Artículo 65º.- Garantías del Órgano de representación.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	44/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

Excepcionalmente cuando un sindicato muestre necesidad de superar el cómputo mensual de horas lo motivarán a la empresa y se compensará del crédito sindical, estudiándose en cada caso dicha compensación.

Artículo 66º.- Secciones Sindicales.

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

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

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

Son funciones de las Secciones Sindicales:

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

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

Artículo 67º.- Delegados/as Sindicales.

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

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	45/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



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

Artículo 68º.- Tablón de Anuncios.

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

Artículo 69º.- Cuotas sindicales.

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

Artículo 70º.- Comunicaciones.

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

Artículo 71º.- Asambleas.

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

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

CAPÍTULO DÉCIMO Seguridad y Salud

Artículo 72º.- Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	46/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

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

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

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

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

B) En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

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

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

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

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

a) Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en el Capítulo X del presente texto articulado.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones		Página	47/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		



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

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

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

- a) Recibir las enseñanzas sobre seguridad, higiene, autoprotección y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por el Ayuntamiento u otros organismos, de acuerdo con los planes de formación.
- b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación, siendo obligatorio su uso en la realización de aquellas tareas que los Manuales de Seguridad que les sean de aplicación así lo consideren.
- c) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.
- d) Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros/as de trabajo o a terceras personas en general.
- e) Los/as empleados/as que ocupen o vayan a ocupar puestos de trabajo donde las aptitudes físicas y psíquicas sean importantes para la seguridad laboral, propia o ajena, deberán someterse a los exámenes de salud y vacunaciones que sean preceptivas.

Los reconocimientos médicos en el personal laboral se adecuarán a lo que dicte el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

f) No introducir bebidas alcohólicas u otras drogas cuyo consumo se haya demostrado como causa de una disminución en la concentración, capacidad de reacción y capacidad de autocrítica. En todo caso será de aplicación la normativa específica que sobre introducción y/o consumo de drogas se elabore en los Manuales de Seguridad.

g) No presentarse o permanecer en el trabajo en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación que suponga un riesgo para su seguridad o la de otras personas.

h) En el supuesto de que algún/a empleado/a, una vez constatado el mapa de riesgos vigente en la Corporación, detecte que no se le ha dotado de los medios de protección adecuados, solicitará a su jefe/a inmediato que se le dote de los mismos. En el supuesto de que no se le proporcionen y ello generara un riesgo grave e inminente para su salud o integridad física, el/la empleado/a podrá interrumpir la ejecución de la tarea encomendada, poniendo en conocimiento el asunto inmediatamente de los representantes sindicales, que a su vez lo comunicarán con la misma diligencia al Área de Personal.

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	48/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

Artículo 78º.- Herramientas y Ropa de trabajo.

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

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

Artículo 79º.- Equipos de Protección individual.

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

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

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

Artículo 80º.- Absentismo.

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

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	49/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Formación continua

Artículo 81º.- Formación continua.

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

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

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

CAPÍTULO DUODÉCIMO

Prestaciones complementarias y otras mejoras sociales

Artículo 83º.- Complementos I.T.

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

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

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

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

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

Artículo 85º.- Movilidad funcional por incapacidad laboral.

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

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

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	50/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

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

Artículo 86º.- Auxilios por Defunción.

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

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

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

Artículo 87º.- Defensa Jurídica.

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

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

Artículo 88º.- Seguro de Responsabilidad Civil.

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

Artículo 89º.- Seguro de Accidentes y Vida.

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

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

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

Artículo 90º.- Gastos de locomoción.

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

Artículo 91º.- Ayudas de estudios a trabajadores.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones			Página	51/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==				

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

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

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

- | | |
|---|--------------|
| a) Para Educación Infantil: | 65,00 euros |
| b) Para Educación Primaria: | 81,00 euros |
| c) Para enseñanza secundaria: | 101.00 euros |
| d) Para cursos pos-graduados no universitarios: | 121.00 euros |
| e) Para estudios universitarios, masters y escuelas superiores: | 230.00 euros |

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

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

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

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

Artículo 93º.- Ayudas por natalidad.

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

Artículo 94º.- Gafas y piezas dentales.

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

Artículo 95º.- Ayuda a hijos discapacitados.

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

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

Artículo 96º.- Privación de Libertad.

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones		Página	52/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		



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

Artículo 97º.- Fondo Social.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 100º.- Reconocimiento Médico.

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

Artículo 101º.- Trayecto "initinere".

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	53/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Artículo 102º.- Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

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

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

CAPÍTULO DECIMOTERCERO **Régimen disciplinario**

Artículo 103º.- Régimen Disciplinario.

La regulación de las faltas, sanciones, prescripción y procedimiento disciplinario se ajustará en todos sus términos a la legislación vigente sobre el Régimen Local y Función Pública aplicable a los/as empleados/as municipales de las Corporaciones Locales.

Igualmente, la Corporación estará obligada a investigar y abrir expediente informativo en los casos en que se denuncie acoso sexual y laboral, manteniendo el anonimato de la persona que denuncia tales hechos; en los casos que quede probado los hechos se considerarán como falta muy grave.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA **Asignación a los Órganos de representación:**

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA **Incorporación del Personal Fijo-Discontinuo**

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. **Anexos.**

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	54/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.
Consolidación de empleo

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.
Complemento Salarial Transitorio.

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

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

DISPOSICIÓN FINAL.
Comisión Paritaria.

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

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

Actuará como Presidente/a el Sr/a. Alcalde/sa o miembro de la Corporación en quien delegue. Como Secretario/a lo hará el Jefe/a del Departamento de Personal, o persona en quien delegue quien levantará acta de las reuniones, de cuyo borrador dará lectura al final de las mismas, procediendo con posterioridad a su transcripción para su firma y remisión de copias a todas las partes en el plazo de cinco días hábiles.

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

Las citaciones o convocatorias corresponderá hacerlo al Departamento de Personal.

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

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

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	55/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



ANEXO I
REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE SALUD LABORAL

PREÁMBULO

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

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

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

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

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

ARTICULO 1 ÁMBITO

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

ARTICULO 2 COMPOSICIÓN

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

El CSS estará compuesto por:

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

ARTICULO 3 FUNCIONES DEL PRESIDENTE/A

Corresponde al Presidente/a:

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

ARTICULO 4 FUNCIONES DEL SECRETARIO

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	56/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Corresponde al Secretario/a:

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

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

ARTICULO 5 FUNCIONES DEL CSS

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

1. La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control y procedimientos para la evaluación de los mismos.
2. El estudio de la elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención que recoja:
 - Estudio de puestos de trabajo; Descripción detallada, para cada puesto de funciones y tareas, riesgos de seguridad, riesgos de higiene, condiciones ergonómicas, protocolo de revisiones de aspectos biométricos y aspectos psicosociales. El estudio de los puestos de trabajo es la herramienta básica con la que trabajar para el desarrollo de los siguientes planes.
 - Plan de Seguridad; Proyecto de las tareas de prevención respecto al accidente de trabajo. Debe incluir acciones concretas, plazos y responsables acerca de medidas de protección colectiva e individual para cada puesto, modelo de registro de investigación de accidentes, inspecciones de seguridad, auditorías, estudio de incidentes, etc.
 - Plan de Ergonomía; Definición de criterios básicos de adaptación del trabajo a la persona. Establecimiento de la forma de intervención del personal técnico en los proyectos de obra, modificación de instalaciones, adquisición de mobiliario, implantaciones de nuevas tecnologías, análisis de las nuevas organizaciones de trabajo, ritmos, horarios, turnos, etc., para adecuarlos a los criterios ergonómicos básicos.
 - Plan de Higiene; Relación de actividades respecto a la medición ambiental de agentes nocivos (químicos, físicos, biológicos) y medidas de protección, colectivos, individuales u organizativos, para evitar o minimizar el impacto sobre la salud de los empleados/as y medio ambiente. Propuesta de sustitución de procesos productivos nocivos.
 - Plan de salud; Elaboración de un protocolo básico y unificado de revisiones/control de salud. Desarrollo de protocolos específicos de revisiones médicas para la detección y control de lesiones y enfermedades físicas y/o psíquicas, ya sean de origen profesional, o con relación con el trabajo, o por condiciones particulares de la persona (embarazo, lactancia, especial sensibilidad, etc.). Fijación de periodos de revisión médica, implantación de métodos epidemiológicos, elaboración de estudios por puestos de trabajo, cálculo de indicadores de morbimortalidad, etc.
 - Plan de Formación Específica; Para que el plan de prevención sea eficaz requiere estar sustentado en una serie de actividades de formación adecuadas. Los objetivos esenciales del Plan de Formación Específica en Salud Laboral son:

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

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	57/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



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

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

- 1) El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.
- 2) Instauración de un sistema de registro para:
 - Investigación de accidentes.
 - Investigación de incidencias.
 - Enfermedades profesionales.
 - Lesiones/enfermedades relacionadas con el trabajo.
 - Análisis de condiciones laborales y psicosociales de puestos de trabajo.
 - Inspectores de seguridad.
 - Evolución de actividades y actas de reuniones.
- 3) Los procedimientos, contenidos y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores/as en materia de salud y seguridad.
- 4) Las iniciativas de mejoras de las condiciones de trabajo y de corrección de las deficiencias existentes a propuestas de alguna de las partes.
- 5) La designación de trabajadores/as para ocuparse de las funciones preventivas, la determinación de dichas funciones y la evaluación de su cumplimiento.
- 6) La selección de la modalidad, composición y tipo de expertos necesarios para la constitución del Servicio de Prevención, así como la planificación de las actividades que estos deben desarrollar y la evaluación de su funcionamiento.
- 7) La contratación, sanción o despido de los miembros del Servicio de Prevención, en el caso de que se opte por un servicio propio o mancomunado.
- 8) La elección de la entidad y las condiciones de concertación en el caso de recurrir a servicios de prevención externos.
- 9) La asignación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención.
- 10) El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos, y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el art. 22 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.
- 11) Cualesquiera otras medidas relacionadas con la organización de la prevención.

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

ARTICULO 6 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS DELEGADOS DEL CSS

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

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	58/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

- Evaluación y control de riesgos.
 - Incidencia de daños derivados del trabajo.
 - Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
- 7) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre riesgos y los daños.
 - 8) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
 - 9) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos.
 - 10) Proponer la aplicación, temporal o permanente del número de representantes en el CSS en función de las tareas y necesidades de la prevención.
 - 11) Colaborar con la inspección de trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros, acompañándose durante las mismas y formulándose las observaciones que estime oportunas.
 - 12) Ser consultados por la Administración, con carácter previo, a su ejecución de:
 - La planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, así como todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y adecuación de las condiciones de trabajo e impacto de los factores ambientales en el mismo. (art.31.1.c; art. 33.1.a)
 - La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales (art. 36.1.c; art. 33.1.b).
 - Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, tanto de aquellos que afecten en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función y las medidas y actividades de protección y prevención aplicables para hacer frente a estos riesgos. (art. 36.1.c; art. 33.1.d; art.18.1.a ; y b.).
 - Las medidas tomadas para posibles situaciones de emergencia y en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores (art. 36.1.c); (art. 18.1.c); (art. 20).
 - La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia y del Servicio de Prevención (art. 36.1.c); (art. 33.1.e); art. 20).
 - El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva (art. 36.1.c); (art. 33.1.e).
 - De cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores (art. 33.1.f).
 - 13) Los delegados/as de prevención gozarán de un crédito horario propio para sus funciones como tales de 35 horas mensuales, que solo podrán ser objeto de acumulación en la persona de otro delegado de prevención.

ARTICULO 7 REGIMEN INTERNO DEL CSS

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

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

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

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones		Página	59/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		



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

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

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

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

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

ARTICULO 8

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

ARTICULO 9

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

ARTICULO 10

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

ANEXO II: UNIFORMIDAD (Art. 79):

Por cada año se facilitará al personal la siguiente uniformidad:

VÍAS Y OBRAS:

Invierno:

- 2 camisas de manga larga.
- 2 pantalones reflectantes.
- 1 par de botas de protección.
- 1 jersey con cremallera.
- 1 anorak (cada 2 años).
- 1 ropa de agua con botas (cada 2 años).

Verano:

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones		Página	60/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		



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

LIMPIEZA VIARIA, RECOGIDA SELECTIVA Y R.S.U.:

Invierno:

- 2 camisas de manga larga reflectantes.
- 2 pantalones reflectantes.
- 1 par de botas de protección.
- 1 jersey con cremallera.
- 1 anorak (cada 2 años).
- 1 ropa de agua con botas (cada 2 años).

Verano:

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

PERSONAL DE PLAYAS:

Invierno:

- 2 gorras.
- 2 camisas de manga larga.
- 2 pantalones largos.
- 1 par de zapatos (mocasín).
- 1 jersey con cremallera.
- 1 anorak (cada 2 años).
- 1 ropa de agua con botas (cada 2 años).

Verano:

- 2 gorras.
- 2 camisas de manga corta.
- 2 pantalones cortos.
- 1 par de zapatillas.

OPERARIO INSTALACIONES DEPORTIVAS:

Invierno:

- 2 camisas de manga larga.
- 2 pantalones reflectantes.
- 1 par de botas de protección.
- 1 jersey con cremallera.
- 1 anorak (cada 2 años).
- 1 ropa de agua con botas (cada 2 años).

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	61/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Verano:

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

MONITOR DEPORTIVO:

Invierno:

- 2 Chandals.
- 1 par de botas deportivas.
- 1 anorak (cada 2 años).

Verano:

- 2 camisetas de manga corta.
- 2 pantalones cortos.
- 1 par de zapatos deportivos.

D.U.E. Y AUXILIARES DE ENFERMERÍA

Invierno:

- 2 pijamas blancos manga larga.
- 1 rebeca azul.
- 1 par de zuecos.

Verano:

- 2 pijamas blancos manga corta.

CONSERJE/NOTIFICADORES:

Invierno:

- 2 camisas azules de manga larga.
- 2 pantalones azules.
- 1 par de zapatos.
- 1 corbata.
- 1 anorak (cada 2 años).

Verano:

- 2 camisas azules de manga corta.
- 2 pantalones azules de verano.

A lo anteriormente relacionado, habría que añadir uniformidad de personal que no está contemplada en el Anexo II del citado Convenio y algunas prendas que son necesarias, además de lo relacionado se añade:

Personal de Enfermería:

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	62/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



Invierno:

- 2 pantalones AV
- 2 polos manga larga
- 1 Parka AV
- 1 Chaleco AV
- 1 Chaqueta Shoftshell rojo fluor
- 1 Bota Seguridad de media caña

Verano:

- 2 polos manga corta mujer blanco
- 2 polos manga corta hombre blanco
- 1 pantalón corto multibolsillo en color azul marino
- 1 zapatilla deportiva de seguridad

Informadoras Turísticas:

Invierno:

- 1 pantalón largo de pinza azul marino.
- 2 camisas blancas manga larga.
- 1 chaqueta sastre azul marino.
- 1 pañuelo (rojo, azul y blanco).

Verano:

- 1 pantalón largo de pinza azul marino.
- 2 polos manga corta blancos.

Notificadores:

- 1 jersey azul marino.

*** Se elimina de su uniformidad por comodidad los zapatos y la corbata.**

Monitoras Hogar del Pensionista:

- 1 Bata.
- 1 Rebeca.

Vestuario personal archivo

- Bata manga larga blanca.
- Guantes algodón.

Vestuario personal eventual limpieza viaria y playas

- Chalecos Reflectantes.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	63/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Vestuario personal archivo

- Bata manga larga blanca.
- Guantes algodón.

EPI's

- Guantes piel flor.
- Guantes seguridad básicos.
- Gafas antiproyecciones P105.
- Cascos Acústicos.

Anexo III - REGLAMENTO DEL FONDO SOCIAL

NOTA DE RÉGIMEN INTERIOR

CAPITULO I

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

Artículo 1º.-

El Fondo Social se crea al amparo de anteriores Acuerdos de Mejoras y Convenios Colectivos, y se mantiene al amparo de lo previsto en el artículo 76 del Acuerdo de Mejoras del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Barbate (Cádiz) para el año 2023-2024, y el artículo 97 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Barbate (Cádiz) para el año 2023-2024.

Artículo 2º.-

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

A Titulares.-

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

B Beneficiarios/as.-

1. Cónyuges de los titulares, siempre que no se hallen de alta en la Seguridad Social o Mutualidad análoga, ó sus parejas de hecho, que se encuentren en las mismas condiciones y que no perciban prestación por viudedad.
2. Ex - cónyuges y ex - parejas de hecho, que no se hallen de alta en la Seguridad Social o Mutualidad análoga.
3. Los hijos del titular que convivan con los titulares, sus ex - cónyuges o ex - parejas de hecho, que dependan de alguno de ellos y que no se encuentren de alta en la Seguridad Social o Mutualidad análoga.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	64/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

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

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

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

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

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

Artículo 3º.-

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

Las aportaciones individuales por trabajador/a (funcionario/a, funcionario/a interino/a, laboral fijo/a ó laboral contratado según Convenio Colectivo), quedan establecidas en la cantidad de 3,00 Euros / mes, a tenor de lo previsto en el artículo 1º de este reglamento.

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

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

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

Artículo 4º.-

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

Capítulo II **Prestaciones**

Artículo 1º.-

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	65/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

El Fondo Social ofrecerá las siguientes prestaciones:

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

Artículo 2º.-

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

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

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

Capítulo III **Funcionamiento y administración.**

Artículo 1º.-

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

- 1) **Presentación de solicitud.** Se presentará en modelo oficial de solicitud que se incluye como Anexo V de este Reglamento, en el Registro General, dirigido a la Comisión del Fondo Social. A la misma se adjuntará original de factura debidamente desglosada e informe del especialista que prescribe la intervención o compra del material.
- 2) **Fecha de facturas:** La fecha de expedición de la factura ha de estar dentro del trimestre en que se solicita la ayuda, salvo que se halla expedido dentro de los últimos cinco días del trimestre y previa justificación de los motivos por los cuales no se solicite la ayuda en ese trimestre. Se entenderán como trimestres los comprendidos entre los meses de Enero/Marzo, Abril/Junio, Julio/Septiembre y Octubre/Diciembre.
- 3) **Abono de la prestación.** La cantidad que como prestación social corresponda, se abonará en un tiempo máximo de tres meses, contados a partir de la fecha de la recepción de la solicitud por la Comisión del Fondo Social y se hará en un único pago, mediante cheque expedido contra la cuenta del Fondo Social ó en metálico, previa firma del recibo correspondiente.
- 4) **Cuantía de las Ayudas.** Se establece una cuantía máxima anual a percibir por empleado/a de 300,51 €. Los empleados/as de este Ayuntamiento podrán presentar una sola factura al año. Una vez que un empleado/a haya presentado y recibido una solicitud en el año, serán desestimadas las solicitudes que presente con posterioridad dentro del mismo año.

Artículo 2º.-

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	66/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

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

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

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

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

Disposición Final.-

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

Anexo IV **BAREMO DE PRESTACIONES DEL FONDO SOCIAL**

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

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

2) Óptica(100% con los máximos siguientes)

- Lentes correctoras:
- Cristales (par)..... 24,04 Euros
- Cristales bifocales – progresivos (par)..... 54,09 Euros

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	67/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



- Montura..... 36,06 Euros
 - Lentillas (par).....60,10 Euros
- 3) Audiología: (50% y hasta un máximo por solicitud de 300,51 Euros.)
- Prótesis auditiva

ANEXO V

FONDO SOCIAL

SOLICITUD DE AYUDA

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

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

SOLICITA:

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

Ayuda del Fondo Social, contemplado en el artículo 98 del Convenio Colectivo del Personal Laboral (2022), POR IMPORTE DE.....EUROS

Para lo que aporta los siguientes documentos:

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

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

beneficiario (Titular, cónyuge o pareja de hecho, ex cónyuge o ex - pareja de hecho, hijo / a) nombre _____
(nombre y apellidos del beneficiario)

NOTAS:

- Las facturas deben ser originales y han de ir acompañadas del informe del especialista que prescribe dicho servicio o compra.
- La fecha de factura ha de estar dentro del trimestre en que se solicita la ayuda, salvo que sea expedida dentro de los últimos cinco días del trimestre, previa justificación de los motivos por los que no presento la solicitud.
- Definición de trimestres: 1º Enero / Marzo 2º Abril / Junio 3º Julio / Septiembre 4º Octubre / Diciembre

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro			Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta			Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones				Página	68/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==				



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

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

Barbate, a ____ de _____ 2.0 ____

El trabajador / Titular

Fdo. _____

Vº Bº Fecha _____ Importe a pagar: _____ Euros

Observaciones: _____

COMISIÓN FONDO SOCIAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BARBATE.-

ANEXO VI .- HORAS EXTRAS.

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

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

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

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEPL49j8kQhwOQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	69/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEPL49j8kQhwOQ==			

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

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

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

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

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

Se entenderán festivos: sábados, domingos y festivos.

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

ANEXO VII .- CATÁLOGO Y DEFINICIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

GRUPO I. Categorías Profesionales:

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

GRUPO II. Categorías Profesionales:

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones		Página	70/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		



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

GRUPO III. Categorías Profesionales.

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

GRUPO IV: Categorías Profesionales:

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	71/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

21. Auxiliar de Bomberos

GRUPO V: Categorías Profesionales.

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

SEGUNDO.- Se proceda a emplazar a las partes para la firma del Convenio Colectivo.

TERCERO.- Se proceda a dar conocimiento del texto íntegro realizadas las subsanaciones a la Delegación Territorial de Empleo en Cádiz de la Junta de Andalucía, a los efectos de Registro y para que ordene su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

No obstante, la Corporación acordará lo que estime pertinente."

Debatida la propuesta y sometida a votación es **aprobada por mayoría de los Sres. Asistentes al acto con un total de OCHO (8) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía Por Sí (AxSí), SIETE (7) abstenciones del Grupo Municipal Socialista (P.S.O.E.), CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y DOS (2) abstenciones del Grupo Municipal SIEMPRE BARBATE.**

URGENCIA 2. DELEGACIÓN MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS Y PERSONAL: Modificaciones Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Barbate 2023-2024.

El Pleno llegado a este punto conoce los motivos de esta Urgencia, que viene dada debido a que hay un señalamiento previsto para el próximo día 30 de abril de los presentes en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo N.º 3 de Cádiz, para ello la necesidad de aprobación de las modificaciones de 12 de junio de 2023, de anulación o adaptación a la legalidad de determinadas disposiciones del Texto del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal Funcionario de este Ayuntamiento, requeridas por la Delegación del Gobierno en Cádiz de la Junta de Andalucía, se estima conveniente por esta que el asunto sea conocido por el Pleno, con carácter de urgencia debido criterios de necesidad, en beneficio de los empleados de esta Administración y para la suspensión de la vista prevista.

Sometida la urgencia a votación es **aprobada por unanimidad de los Sres. Asistentes al acto con un total de OCHO (8) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía Por Sí (AxSí), SIETE (7) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (P.S.O.E.), CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal SIEMPRE BARBATE., el Pleno entra a conocer la siguiente propuesta:**

"En relación con el expediente relativo a la aprobación de las modificaciones requeridas por la Delegación del Gobierno en Cádiz de la Junta de Andalucía al Acuerdo Regulador de las condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de este Ayuntamiento 2023-2024, emito el siguiente informe propuesta de resolución, de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	72/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, con base a los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Visto Certificado de la sesión ordinaria celebrada por el Pleno el pasado día 5 de abril de 2023, aprobándose como punto de urgencia la modificación del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de este Ayuntamiento.

SEGUNDO.- Visto Requerimiento de anulación o adaptación a la legalidad de determinadas disposiciones del Texto del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Barbate, de la Delegación del Gobierno en Cádiz de la Junta de Andalucía, de fecha 12 de junio de 2023, con Registro de Entrada en el Registro General de este Ayuntamiento número 2023005870E, en el que se nos requiere para: *"plazo máximo de UN MES, contado a partir del día siguiente al de recepción de este requerimiento, proceda a anular o adaptar a la legalidad los preceptos que se han relacionado del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Barbate aprobado por el Pleno el 5 de abril de 2023, por considerar que se oponen al ordenamiento jurídico, debiendo dar cuenta de lo actuado a esta Delegación del Gobierno"*.

TERCERO.- Vista Acta de la Sesión de la Junta de Personal de Funcionarios celebrada el pasado día 10 de julio de 2023 en el Pleno del Excmo. Ayuntamiento para dar respuesta al requerimiento de la Delegación del Gobierno en Cádiz de la Junta de Andalucía sobre el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario de este Ayuntamiento, con la conformidad de todos los presentes sobre los puntos tratados en el orden del día, recogidos en el requerimiento anteriormente mencionado.

CUARTO.- Visto que en dicho requerimiento de 12 de junio de 2023, se expone literalmente:

".../UNDÉCIMO: Los funcionarios públicos sólo pueden ser retribuidos por los conceptos establecidos en la Ley; en este sentido el régimen de retribuciones de los funcionarios viene dispuesto con carácter general en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública – LMRFP – (transitoriamente vigente según la DF cuarta del TREBEP). El artículo 93.1 de la LBRL dispone que las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública. Precepto reiterado por el artículo 153.3 del TRRL y artículo 1.1 del RD 861/1986. Así mismo, los derechos retributivos vienen regulados en el capítulo III del TREBEP.

En este punto habría que indicar que el informe del Interventor municipal de 22/02/2023, que consta en el expediente, no concreta las cuantías y límites de la masa salarial, echándose en falta un informe económico detallado.../".

QUINTO.- Considerando el informe de control financiero permanente no planificable del Sr. Interventor Municipal, de fecha 19 de marzo de los presentes, con Registro de Salida del Registro Interno de Tesorería número 2025000091I, con fecha de registro el día 21 de marzo de 2025, cuyo tenor literal es el siguiente:

".../PRIMERO; El control interno de la actividad económico-financiera del sector público local se ejercerá por el órgano interventor mediante el ejercicio de la función interventora y el control financiero:

a) La función interventora tiene por objeto controlar los actos de la entidad local y de sus organismos autónomos, cualquiera que sea su calificación, que den lugar al reconocimiento de derechos o a la realización de gastos, así como los ingresos y pagos que se deriven, y la inversión o aplicación en general de sus fondos públicos, con el fin de asegurar que su gestión se ajuste a las disposiciones aplicables en cada caso. En los supuestos en que así lo determine la normativa aplicable, se realizará la función interventora en los consorcios, cuando el régimen de control de la administración pública a la que estén adscritos lo establezca.

b) El control financiero tiene por objeto verificar el funcionamiento de los servicios del sector público local en el aspecto económico para comprobar el cumplimiento de la normativa y directrices que los rigen y, en general, que su gestión se ajusta a los principios de buena gestión financiera, comprobando que la gestión de los recursos públicos se encuentra orientada por la eficacia, la eficiencia, la

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	73/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

economía, la calidad y la transparencia, y por los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera en el uso de los recursos públicos locales. El control financiero así definido comprende las modalidades de control permanente y la auditoría pública, incluyéndose en ambas el control de eficacia referido en el art. 213 TRLRHL.

SEGUNDO; Dentro de las fases de la función interventora la **fiscalización previa** de los actos que reconozcan derechos de contenido económico, autoricen o aprueben gastos, dispongan o comprometan gastos y acuerden movimientos de fondos y valores.

Se entiende por **fiscalización previa** la facultad que compete al órgano interventor de examinar, antes de que se dicte la correspondiente resolución, todo acto, documento o expediente susceptible de producir derechos y obligaciones de contenido económico o movimiento de fondos y valores, con el fin de asegurar, según el procedimiento legalmente establecido, su conformidad con las disposiciones aplicables en cada caso. El ejercicio de la función interventora no atenderá a cuestiones de oportunidad o conveniencia de las actuaciones fiscalizadas.

TERCERO; La aprobación de un acuerdo regulador de las condiciones de trabajo, no esta, por tanto, sometido a fiscalización previa de la intervención puesto que el acto de aprobación del mismo no es susceptible de producir derechos u obligaciones de contenido económico por si mismo, será en los correspondientes expedientes que en virtud del acuerdo se adopten y que den lugar a derechos u obligaciones de contenido económico los que deberán someterse a fiscalización previa de la intervención.

Las Materias que no han sido enmarcadas en fiscalización e intervención previa pasan a formar parte del Control permanente, que se lleva a cabo de forma continuada y cuyas actuaciones a desarrollar dan cobertura al control de legalidad, control de eficacia y control de eficiencia con el fin último de mejorar la gestión en su aspecto económico, financiero, patrimonial, presupuestario, contable, organizativo y procedimental, y vienen previstas en el art. 32 RCI.

Esto es, el control financiero es un control a posteriori y exige planificación, esto es incluir las actuaciones de control que se van a llevar a cabo de forma continua mediante la aprobación de los planes anuales de control financiero.

Tal y como regula el art. 29.2 RCI, el control permanente se ejercerá sobre la Entidad Local y los organismos públicos en los que se realice la función interventora, con el objeto de comprobar de forma continua, que el funcionamiento de la actividad económico-financiera del sector público local se ajusta al ordenamiento jurídico y a los principios generales de buena gestión financiera.

Por su parte el art. 32 RCI, que se enmarca dentro del control permanente planificable seleccionable, deberá realizarse con posterioridad (y no con carácter previo) a la resolución de los actos administrativos.

De esta forma los trabajos a realizar comprenderán el análisis de una serie de operaciones y procedimientos con un alcance global, y dentro de las actuaciones previstas en el plan anual de control financiero.

Y es este el control que la intervención de fondos va a realizar en relación a la aprobación de dicho acuerdo regulador.

El control permanente planificable y seleccionable se realizara sobre la base de un análisis de riesgos consistente con los objetivos que se pretenden conseguir, las prioridades establecidas en cada ejercicio y los medios disponibles (art. 31 RCI, que define la planificación del control financiero).

CUARTO.- No obstante lo anterior, se ha solicitado expresamente mediante providencia informe por parte de esta intervención y, en este punto entraríamos dentro de la modalidad de control financiero permanente no planificable.

Como consecuencia de dicho control de manifestar lo siguiente;

1º) Se acredita en el expediente la correspondiente negociación sindical.

2º) Existe en el expediente informe jurídico en relación al expediente de referencia en sentido favorable.

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEPL49j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	74/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEPL49j8kQhw0Q==			

3º) El texto se adecúa a las exigencias de adecuación a la normativa vigente que señala el requerimiento efectuado por parte de la Consejería de justicia, Administración local y función pública en el requerimiento efectuado contra el acuerdo del pleno de la corporación de fecha 05 de abril de 2023.

4º) La aprobación del texto no afecta, por si misma, a la sostenibilidad financiera ni al principio de estabilidad presupuestaria, es en la aplicación del mismo cuando se deberá verificar la no afectación de los citados principios.

El resultado de este control permanente se emite en sentido favorable.../”

Visto cuanto antecede y de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, la que suscribe eleva la siguiente propuesta de resolución:

PROPUESTA RESOLUCIÓN

PRIMERO.- Se proceda a aprobar las modificaciones de fecha 12 de junio de 2023, de anulación o adaptación a la legalidad de determinadas disposiciones del Texto del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal Funcionario de este Ayuntamiento, requeridas por la Delegación del Gobierno en Cádiz de la Junta de Andalucía. Quedando el texto íntegro de la siguiente forma:

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE BARBATE 2023-2024

ÍNDICE GENERAL CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

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

CAPITULO II ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

- 9.- Cambios organizativos.
- 10.- Cambios en el puesto de trabajo.

CAPITULO III

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	75/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO

- 11.- Plantilla de personal.
- 12.- Plazas de nuevas creación.
- 13.- Oferta de empleo pública.

CAPITULO IV INGRESOS, ASCENSOS, MOVILIDAD Y CESES

- 14.- Ascensos
- 15.- Trabajo de superior categoría
- 16.- Ingresos en la Corporación
- 17.- Reserva para personas con discapacidad
- 18.- Comisión de Servicios de carácter interino

CAPITULO V JORNADA LABORAL

- 19.- Jornada laboral
- 20.- Vacaciones
- 21.- Plan de Vacaciones
- 22.- Prohibición de compensación en metálico

CAPITULO VI PERMISOS, LICENCIAS Y OTRAS PRESTACIONES

- 23.- Permisos
 - 1.1. Por razón de exámenes.
 - 1.2. Por asistencia a cursos, jornadas o seminarios.
 - 1.3. Por enfermedad grave
 - 1.4. Por fallecimiento de un familiar.
 - 1.5. Por cumplimiento del deber inexcusable de carácter público o personal.
 - 1.6. Asuntos particulares.
 - 1.7. Traslado de domicilios
 - 1.8. Por interrupción voluntaria del embarazo.
 - 1.9. Permisos de exámenes parentales y técnicas de preparación del parto.
 - 1.10. Fecundación asistida.
 - 1.11. Asistencia a quimioterapia, radioterapia y diálisis.
- 24.- Licencias.
 - 1.1. Licencias matrimoniales
- 25.- Enfermedad
 - 1.1. Asistencia a consultas externas (Públicas o Privadas)
 - 1.2. Ausencia por enfermedad.
 - 1.3. Servicios a turnos.
- 26.- Permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, permisos por violencia de género.
 - 1.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - 1.1. Permiso por parto.
 - 1.2. Permiso por adopción o acogimiento.
 - 1.3. Permiso de paternidad
 - 1.4. Permiso de lactancia y cuidado de hijos.
 - 1.5. Flexibilidad horaria para la conciliación de la vida personal.
 - 1.6. Reducción de la jornada por guarda legal o cuidado de familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
 - 1.7. Ausencia en el trabajo.
 - 1.8. Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable en relación con la para la conciliación de la vida personal y laboral.
 - 2.- Permiso por violencia de género a la mujer.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones		Página	76/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		



- 27.- Excedencia Voluntaria.
28.- Excedencia por cuidado de hijos, familiares o agrupación familiar.

CAPITULO VII RETRIBUCIONES

- 29.- Conceptos.
30.- Incrementos salariales.
31.- Sueldos.
32.- Trienios.
33.- Complemento de destino.
34.- Complemento específico.
35.- Complemento de productividad.
36.- Pagas extras
a.- Verano y navidad
b.- Abono de pagas extras.
37.- Dietas.
38.- Anticipos reintegrables.
39.- Pagos de Salarios.
40.- Gratificaciones de servicios extraordinarios.
41.- Recompensa por cese de actividad.

CAPITULO VIII JUBILACIÓN OBLIGATORIA Y VOLUNTARIA

- 42.- Jubilación obligatoria.
43.- Jubilación voluntaria
A.- Jubilación especial.
B.- Jubilación parcial.

CAPITULO IX ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

- 44.- Garantías del Órgano de Representación.
45.- Secciones Sindicales.
46.- Delegados Sindicales.
47.- Tablón de anuncios.
48.- Cuotas Sindicales.
49.- Comunicación.
50.- Asambleas.

CAPITULO X SEGURIDAD Y SALUD

- 51.- Comité de Seguridad y Salud.
52.- Elección de los miembros del Comité de Seguridad y Salud.
53.- Funciones y atribuciones del Comité de Seguridad y Salud.
54.- Obligaciones de los jefes/as, técnicos/as y mandos intermedios.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	77/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

- 55.- Obligaciones y derechos del personal municipal.
- 56.- Obligaciones del Excmo. Ayuntamiento en materia de Seguridad e Higiene.
- 57.- Herramientas y Ropa de trabajo.
- 58.- Equipos de protección individual.
- 59.- Absentismo.

CAPITULO XI FORMACIÓN CONTINUA

- 60.- Formación continua.
- 61.- Formación en Prevención de Riesgos Laborales

CAPITULO XII PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

- 62.- Complementos IT.
- 63.- Requisitos para la percepción del complemento de IT.
- 64.- Auxilios por defunción.
- 65.- Defensa Jurídica.
- 66.- Seguro de Responsabilidad Civil.
- 67.- Seguro de accidentes y vida.
- 68.- Gastos de locomoción.
- 69.- Ayudas de estudios a trabajadores.
- 70.- Ayuda de estudios a hijo de empleado/a
- 71.- Ayudas por natalidad.
- 72.- Gafas y piezas dentales.
- 73.- Ayuda e hijos discapacitados.
- 74.- Reconocimiento médico.
- 75.- Permiso de conducir.
 - a.- Retirada del carnet de conducir.
 - b.- Renovación del Permiso de conducir.
 - c.- Colegiación profesional.
- 76.- Fondo Social.
- 77.- Daños por el ejercicio de la profesión.
- 78.- Trayecto initinere.

CAPITULO XIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- 79.- Régimen Disciplinario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Anexos

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Complemento Salarial Transitorio

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	78/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Comisión Paritaria.

INDICE DE ANEXOS

Anexo I

- **REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

Anexo II

- **UNIFORMIDAD**

Anexo III

- **REGLAMENTO DEL FONDO SOCIAL**

Anexo IV

- **BAREMO DE PRESTACIONES DEL FONDO SOCIAL**

Anexo V

- **SOLICITUD DE AYUDA AL FONDO SOCIAL**

Anexo VI

- **HORAS EXTRAS**

ANEXO VII

- **ACUERDO SOBRE CONDICIONES TÉCNICAS, PLANIFICACIÓN Y CONDICIONES ECONÓMICAS PARA LA POLICÍA LOCAL DE BARBATE**

CAPÍTULO PRIMERO **Disposiciones generales**

Artículo 1º.- Ámbito Funcional.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	79/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

El presente acuerdo regula las condiciones económicas, laborales y sociales en todos los centros, servicios y centros de trabajo dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Barbate (Cádiz), considerándose como tales los existentes en el momento de adopción de este acuerdo y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

Artículo 2º.- Ámbito Personal.

El presente acuerdo afectará a todos/as los/las empleados/as públicos funcionario de carrera, funcionario interino y funcionario en prácticas (Policías Locales), salvo que resulten de aplicación normas de rango superior.

Los Cuerpos de Policía Local se regirán además, por lo establecido para ellos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales (Junta Andalucía).

Artículo 3º.- Ámbito Temporal.

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

Artículo 4º.- Clasificación del Personal.

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Funcionarios interinos.
- c) Funcionarios en prácticas (Policías Locales)

Artículo 5º.- Descripción de Funciones.

Las funciones a desempeñar por los/as empleados/as públicos que ostentan la clasificación anterior, son las que de forma genérica, se describen en el Catálogo de Puestos de Trabajo aprobado por la Corporación en el año 2004, hasta tanto se aprueba definitivamente una nueva Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad.

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones			Página	80/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==				

Artículo 7º.- Principios Generales

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

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

A.- Principio de igualdad.

La corporación se compromete a actuar siempre con respecto al principio constitucional de igualdad.
Las partes firmantes del presente Acuerdo se obligan a:

- ➔ Promover el principio de igualdad de oportunidades según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- ➔ Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad y dignidad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- ➔ A realizar un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas, de ordenación de la jornada laboral y de conciliación de la vida personal familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades de los/as empleados y empleadas municipales carentes de una justificación objetiva razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.
- ➔ Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos que consisten en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre nuestros/as empleados/as municipales carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

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

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

C.- Plan de igualdad entre hombres y mujeres.

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

Las partes firmantes de este Acuerdo asumen el compromiso de elaborar, en el ámbito de la Administración municipal un Plan de Igualdad para los empleados y las empleadas municipales que constituirá el conjunto ordenado de medidas a adoptar, después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a reforzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	81/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Artículo 8º.- Acoso sexual, psicológico o por razón de sexo en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	82/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso. Dirigido esto al Comité de Igualdad así como a su superior/a jerárquico/a.
2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente de investigación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos/as los/as intervinientes y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.
3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los/as implicados/as, el cambio del puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, dando prioridad de decidir sobre el cambio a la persona afectada hasta que se adopte una resolución.
4. La intervención de todos/as los/as actuantes, incluidos/as los/as posibles testigos y los/as componentes de la Comisión de Igualdad, deberá mantener el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.
5. Cuando se demuestre por la Comisión que los hechos no se han producido, en ningún caso se represaliará al/la denunciante. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los/as afectados/as.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad del empleado/a municipal. Se adoptarán las medidas disciplinarias que pudiera considerarse oportunas, sin necesidad de acudir al procedimiento de esclarecimiento de los hechos.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Artículo 9º.- Cambios organizativos

Los cambios organizativos que se programen para hacer frente a un mejor funcionamiento, y no respondan a una necesidad imprevista que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo del presente acuerdo, se someterán al dictamen previo de la comisión paritaria.

Artículo 10º.- Cambios de puesto de trabajo.

Los cambios de puesto de trabajo se efectuarán conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, en relación a la movilidad funcional, garantizando las retribuciones del funcionario, excepto los pluses propios del puesto de trabajo que se deja de desempeñar. Todo ello dentro del marco de la catalogación de puestos de trabajo y futura RPT.

CAPÍTULO TERCERO

Acceso al Puesto de Trabajo

Artículo 11º.- Plantilla de personal

La Corporación aprobará anualmente junto con el presupuesto general, la plantilla de personal, que comprenderá todos los puestos reservados al personal funcionario.

Artículo 12º. Plazas de Nueva Creación

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones			Página	83/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==				

Se reserva el 35% de cada categoría de nueva creación para el turno de promoción interna. Las bases de la convocatoria fijarán los requisitos para el acceso por este sistema.

Artículo 13º.- Oferta de empleo público

En relación a la Oferta de Empleo Público, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. No obstante, antes de la aprobación de una Oferta de Empleo Público, ésta será consensuada con los/as representantes legales de los/as empleados/as municipales.

Antes de convocar una oferta de empleo público, se estudiará, a través de los/as representantes legales de los/as empleados/as municipales, la posibilidad de cubrir las plazas vacante objeto de la convocatoria con el personal existente y la reasignación de efectivos priorizando el acceso a través de la promoción interna, quedando invalidado todo el proceso de ingreso a la función pública que no haya venido precedido de un proceso de movilidad o promoción interna para el personal funcionario de carrera, desarrollado según la legislación vigente.

CAPÍTULO CUARTO

Ingresos, ascensos, movilidad y ceses

Artículo 14º. Ascensos

El procedimiento de promoción interna y provisión de puestos de trabajo se regulará en los correspondientes reglamentos negociados con la representación sindical.

Artículo 15º. Trabajos de Superior Categoría

Se podrán realizar trabajos de superior categoría siempre de manera provisional y por el tiempo indispensable hasta que provea la plaza reglamentariamente. Se tendrá derecho a percibir la retribución de aquella, no obstante, con carácter previo deberá existir acto administrativo que lo acuerde.

Lo dispuesto en este artículo será de aplicación al personal de carrera o interino, con los requisitos antes establecidos.

Artículo 16º.- Ingreso en la Corporación.

1.- El ingreso del personal funcionario se realizará de acuerdo con la OEP y será acordada previamente con la representación sindical con pleno sometimiento a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad y a través de los procedimientos de oposición, concurso oposición o concurso, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

De conformidad con lo previsto en el artículo 8 del Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el supuesto de concurso- oposición la fase de concurso será posterior a la oposición.

2.- En la composición de los órganos de selección se contará con la propuesta de la Junta de Personal siempre respetando la profesionalidad, imparcialidad y la no representación de los miembros de estos órganos.

3.- La selección de funcionarios interinos, siempre que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal funcionario de carrera existentes, se efectuará a través de las bolsas de trabajo generadas a partir de la celebración de pruebas selectivas de la última OEP o PEPI ejecutado, respetando el criterio de mayor número de ejercicios aprobados, dentro de éste el de mayor tiempo de servicios prestados en la misma categoría en este Ayuntamiento y finalmente el de mayor puntuación total resultante de la suma de ejercicios aprobados. Cuando la selección no pudiera hacerse a través de este sistema o en atención a la naturaleza específica de la

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	84/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

plaza convocada lo hiciese necesario, se efectuará a través de convocatoria pública o a través del SAE, o a través de procedimientos en los que queden debidamente garantizados los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, en atención al grado de urgencia en la provisión de la plaza.

Artículo 17º. - Reserva para personas con discapacidad.

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

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

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

Artículo 18º.- Comisión de Servicios de carácter interno.

Cuando un puesto de trabajo quede vacante, podrá ser cubierto en comisión de servicios de carácter voluntario, por un funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la Relación de Puestos de Trabajo.

Podrán acordarse también, comisiones de servicio de carácter forzoso cuando por necesidades del servicio sea urgente la provisión de un puesto y no exista personal voluntario para cubrirlo.

Estas comisiones de servicio tendrán una duración máxima de un año prorrogable por otro en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo.

A los funcionarios en comisión de servicios se les reservará el puesto de trabajo y percibirán las retribuciones correspondientes al puesto en el que esté consignado con cargo a las consignaciones presupuestarias correspondiente al mismo.

Los puestos de trabajo cubiertos temporalmente de este modo, serán incluidos, en su caso, en la siguiente convocatoria de provisión de puestos por el sistema que corresponda.

CAPÍTULO QUINTO

Jornada laboral

Artículo 19º Jornada Laboral

La jornada laboral será de 37,5 horas semanales, de las cuales 2,5 serán de formación.

No obstante a lo anterior, podrá negociarse la distribución de la jornada laboral según las características y necesidades de cada servicio.

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10		
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10		
Observaciones		Página	85/135		
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==				

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

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

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

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

Respecto al Cuerpo de Policía Local, dadas las peculiaridades y necesidades del servicio, podrá llegarse a acuerdos sobre la jornada entre los representantes de los referidos funcionarios y del Ayuntamiento de Barbate.

Artículo 20º.- Vacaciones.

A todo empleado/a público afectado/a por el presente acuerdo, le corresponderán 22 días hábiles por año completo de servicio, o en su defecto los días que proporcionalmente correspondan según el tiempo de servicios efectivos prestados.

El período ordinario de vacaciones se disfrutará dentro del año natural o hasta el 15 de enero del siguiente año. Podrá disfrutarse de la siguiente forma:

- 31 días consecutivos.
- 1 periodo de 15 días y otro periodo de 16 días.
- 22 días hábiles.
- Fraccionarse por días, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

- 15 años de servicio, 23 días hábiles.
- 20 años de servicio, 24 días hábiles.
- 25 años de servicio, 25 días hábiles.
- 30 años de servicio, 26 días hábiles.

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

En caso de enfermedad grave de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, el/la empleado/a podría solicitar con cargo al disfrute de su periodo vacacional, cuantos días necesite para atender dicha necesidad, siendo el máximo el periodo de vacaciones que tenga que disfrutar en ese mismo año.

Respecto al Cuerpo de Policía Local, dadas las peculiaridades y necesidades del servicio, podrá llegarse a acuerdos sobre el disfrute de vacaciones entre los representantes de los referidos funcionarios y del Ayuntamiento de Barbate.

Artículo 21º.- Plan de Vacaciones.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones			Página	86/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==				

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

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

Los cuadrantes de vacaciones estarán a disposición de las Secciones Sindicales en el Departamento de Personal. Los/as Jefes/as de Área comunicarán los cambios que se produzcan en los cuadrantes al Departamento de Personal que, a su vez, lo remitirá al Órgano de representación.

Respecto al Cuerpo de Policía Local, dadas las peculiaridades y necesidades del servicio, podrá llegarse a acuerdos sobre la planificación de vacaciones entre los representantes de los referidos funcionarios y del Ayuntamiento de Barbate

Artículo 22º.- Prohibición de compensación en metálico.

En los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de 18 meses.

Así mismo el personal que se jubile a lo largo del año y un mínimo de 20 años de servicio disfrutará de su periodo de vacaciones anuales, debiendo facilitarle su disfrute. En el supuesto de no cumplir con el requisito anterior, deberá facilitarle el disfrute de las vacaciones según los días devengados a fecha prevista de jubilación.

CAPÍTULO SEXTO

Permisos, licencias y otras prestaciones.

Artículo 23º.- Permisos.

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

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

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

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	87/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

1.3.- Por enfermedad grave de un familiar.

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

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del 1º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro, cuando sea en distinta localidad.

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

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

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

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

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

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

1.4.- Por fallecimiento de familiar.

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

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

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

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

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

En caso de asistencia a juicios, o dependencias judiciales o policiales con motivo del desempeño de sus funciones, el empleado/a dispondrá del tiempo indispensable en caso de celebrarse en horario de trabajo y en caso de celebrarse en jornada libre o de permiso, se le concederá 1 día libre si el juicio se celebra fuera de la localidad y en caso de celebrarse en la localidad, se le concederá las horas libres que hayan sido utilizadas en el desempeño de dicha labor, con un mínimo de 2 horas.

Es decir los casos en los que la Ley permite utilizar este derecho son:

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	88/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



- * Examen o renovación del carne de conducir.
- * Asistencia a reuniones de órganos de gobierno y comisiones dependientes de estos, de los que formen parte como cargo electivo, como concejal o concejala, o parlamentario o parlamentaria.
- * La asistencia a reuniones o actos por el personal que ocupe cargos directivos en asociaciones cívicas que haya sido convocado formalmente por algún órgano de la Administración.
- * el cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

Respecto al Cuerpo de Policía Local, dado que prestan su servicio a turnos, podrá llegarse a acuerdos sobre compensación en periodos de descanso entre los representantes de los referidos funcionarios y del Ayuntamiento de Barbate cuando con motivo del desempeño de sus funciones tengan que asistir a juicios o dependencias policiales o judiciales.

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

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

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

-Al cumplir 18 años de servicio	2 días más.
-Al cumplir 24 años de servicio	1 día más.
-A partir de los 24 años y cada 3 años de servicio	1 día más

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

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

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

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

1.11.- Asistencia a quimioterapia, radioterapia y diálisis: El tiempo necesario.

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

Artículo 24º.- Licencias

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

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	89/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Artículo 25º.- Enfermedad.

1.1- Asistencia a Consulta Externa (Pública o Privada).

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

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

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

Las bajas laborales que se produzcan por enfermedad o accidentes de los/as empleados/as municipales se cubrirán mediante nombramientos o contrataciones temporales siempre que sea necesario para el desarrollo del servicio y el puesto de trabajo lo permita.

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

Artículo 26º: Permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y permisos por violencia de género.

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

1.1- Permiso por Parto:

5. Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.
6. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Asimismo, en estos supuestos, el progenitor que no esté disfrutando de este permiso podrá ausentarse del trabajo durante un periodo de 1 hora diaria retribuida, o bien

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	90/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

podrá reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones. En la 2 opción la primera hora la primera hora también será retribuida.

1.2.- Permiso por adopción o acogimiento:

- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor se tendrá derecho a un permiso con una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliándose 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y, en el caso de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo. El cómputo del plazo se contará, a elección del personal, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que corresponda en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.
- En ese permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, en los términos que se determinen.
- El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
- En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o acogido, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta 2 meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Estos 2 meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado o acogido en la que se señale el plazo o periodo de recogida del menor. En el supuesto de que, en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los 3 meses de duración máxima acumulada.

1.3.- Permiso de Paternidad:

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

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

1.4.- Permiso de lactancia o cuidado de hijos. Por el cuidado de cada hijo menor de 12 meses, toda empleada tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los periodos de tiempo a que ese refiere este punto. En los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple, cada uno de los hijos generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.

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

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	91/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



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

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

1.8.- Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo tendrá derecho a disfrutar por el tiempo indispensable para el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente a su entorno familiar. En todo caso, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trata de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en el presente acuerdo. Las solicitudes deberán presentarse, con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante. En aplicación del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores y artículo 48 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Es decir en los casos de situación de dependencia el trabajador justificara que sea la persona cuidadora del mismo.

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

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

Artículo 27º.- Excedencia Voluntaria.

Los funcionarios/as de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Artículo 28º.- Excedencia por cuidado de hijos, familiares o agrupación familiar.

Las excedencias se concederán a todos/as los/as empleados/as municipales que la soliciten, conforme a las disposiciones legales vigentes en cada momento. Actualmente se estará en lo dispuesto en el artículo 89 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, o norma que lo sustituya.

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones		Página	92/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		



CAPÍTULO SÉPTIMO

Retribuciones.

Art. 29º.- Conceptos.

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

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

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

Retribuciones Básicas:

Sueldo Base.
Trienios
Pagas Extraordinarias

Retribuciones Complementarias:

Complemento de Destino
Complemento Específico
Complemento de Productividad

Otras Retribuciones

Gratificaciones Extraordinarias.

Artículo 30º.- Incrementos salariales.

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

Artículo 31º.- Sueldo.

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

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

Artículo 32º.- Trienios.

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

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

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	93/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Se reconoce igualmente el cómputo de antigüedad, a todos/as los/as empleados/as afectados/as por el acuerdo, que hayan prestado sus servicios en cualquier administración pública.

Artículo 33º.- Complemento de Destino.

El complemento de Destino para el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Barbate (Cádiz) acogidos al presente acuerdo, son las cuantías que se contemplan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 34º.- Complemento Específico.

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

Artículo 35º.- Complemento de Productividad.

El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el/la empleado/a municipal desempeña su trabajo. En ningún caso, la cuantía asignada por éste concepto durante un período de tiempo, originará ningún tipo de derecho individual, respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos. Las cantidades que perciba cada empleado/a municipal por éste concepto, serán de conocimiento público, tanto de los/as demás empleados/as municipales de la Corporación, como de los/as Representantes Sindicales. Corresponde al Pleno de la Corporación, determinar en el Presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los/as empleados/as públicos, dentro de los límites máximos señalados en la Legislación vigente. Corresponde al Alcalde la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Estas cuantías se abonarán en trimestralmente junto con la nómina correspondiente a los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre, de cada año. A este respecto se creará una mesa de productividad que, previo informe de los Jefes de Departamento o en su defecto, del Concejal-Delegado, que propondrá a la Alcaldía la distribución de la misma entre los empleados de cada área o servicio.

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

Artículo 36º.- Pagas Extraordinarias.

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

A) VERANO Y NAVIDAD

1.- Las pagas extraordinarias serán dos al año, se abonarán respectivamente en los meses de junio y diciembre. Cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquellas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 24 del EBEP:

c) el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

B) ABONO DE LAS PAGAS

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	94/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

- 1.- Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestados.
- 2.- Los/as empleados/as en servicio activo, con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.
- 3.- En el supuesto de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del/a empleado/a en la indicada fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

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

Artículo 37º.- Dietas.

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

Artículo 38º.- Anticipos Reintegrables.

En lo relativo a concesión de anticipos sobre sus pagas o mensualidades a los funcionarios, estos tendrán derecho a percibir, como anticipo, el importe de una o dos pagas o mensualidades de su haber líquido, debiendo reintegrarlo en diez mensualidades cuando se trate de una paga o en catorce si se trata de dos. No se trata de un concepto retributivo sino de una prestación de carácter social, limitada en su cuantía y condicionada al crédito presupuestario previsto para estas finalidades.

Artículo 39º.- Pago de Salarios.

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

Artículo 40º.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.

Corresponde al Pleno de la Corporación determinar en el Presupuesto la cantidad global destinada a gratificaciones a los/as empleados/as municipales, dentro de los límites máximos señalados en la Legislación vigente.

Corresponde al Alcalde su asignación individual, conforme a los criterios que, en cada caso, haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo.

Las Gratificaciones por Servicios extraordinarios, con independencia de su voluntariedad, deberán limitarse a supuestos excepcionales debidamente acreditados. Se considerarán extraordinarias todas las realizadas excediendo la jornada de trabajo fijada semanal, salvo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El importe de las mismas, podrá ser abonado en cuantía global o de acuerdo con el grupo al que pertenezca el/la empleado/a municipal según el valor económico por hora realizada.

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	95/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



Por mutuo acuerdo Corporación y trabajador o trabajadora se podrá compensar en descansos con la equivalencia de 2 horas por cada hora ordinaria y 2,50 horas por cada hora festiva o nocturna. En caso de falta de acuerdo será el trabajador o trabajadora quien decida que porcentaje de las horas se compensan en descanso y que porcentaje es retribuido.

Artículo 41º.- Recompensa por Cese de Actividad

Los Funcionarios/as, con motivo del cese de actividad y por la especial dedicación e implicación, será recompensado con las siguientes cantidades:

Hasta los 20 años de servicio	150€ por año trabajado
Hasta los 25 años de servicio	180 € por año trabajado
Hasta los 30 años de servicio	200 € por año trabajado
Más de 30 años de servicio	230 € por año trabajado

Éstas cantidades no podrán tener carácter retroactivo para quienes no las hayan percibido en el momento de la firma de este acuerdo.

Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en el Ayuntamiento por invalidez permanente sin cumplir los quince años de servicio, se le abonará la parte proporcional de los años trabajados.

A todos los efectos se considerará como año completo computable la fracción de más de seis mese de dicho año.

En el supuesto de fallecimiento, la recompensa será del 50% más de las cantidades reseñadas y le será abonada a la persona designada como heredero legal del fallecido.

Estas cantidades serán actualizable al alza anualmente en proporción a las Variaciones del Índice de Precios de consumo general que publique el Instituto Nacional de Estadísticas o cualquier otro organismo público que en el futuro pueda sustituirle

CAPÍTULO OCTAVO

Jubilación obligatoria y voluntaria

Artículo 42º.- Jubilación Obligatoria.

Se estará establecido a la legislación vigente en esta materia.

Artículo 43º.- Jubilación Voluntaria.

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

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	96/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

CAPÍTULO NOVENO

Órganos de representación, derechos y garantías sindicales

Artículo 44º.- Garantías del Órgano de representación.

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

Artículo 45º.- Secciones Sindicales.

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

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

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

Son funciones de las Secciones Sindicales:

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

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

Artículo 46º.- Delegados/as Sindicales.

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10		
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10		
Observaciones		Página	97/135		
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==				

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

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

Artículo 47º.- Tablón de Anuncios.

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

Artículo 48º.- Cuotas sindicales.

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

Artículo 49º.- Comunicaciones.

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

Artículo 50º.- Asambleas.

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

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

CAPÍTULO DÉCIMO

Seguridad y Salud

Artículo 51º.- Comité de Seguridad y Salud.

Se constituye el Comité de Seguridad y Salud, como órgano de participación para la realización de una política global en la citada materia, el Comité de Seguridad y Salud para el personal laboral y funcionario de este Ayuntamiento se integrará en un único órgano.

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	98/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

Artículo 52º.- Elección de los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

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

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

Artículo 53º.- Funciones y Atribuciones del Comité de Seguridad y Salud.

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

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

B) En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

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

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

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	99/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Artículo 54º.- Obligaciones de Jefes/as, Técnicos/as y Mandos Intermedios.

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

Artículo 55º.- Obligaciones y Derechos del Personal Municipal.

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

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

Artículo 56º.- Obligaciones del Excmo. Ayuntamiento en materia de Seguridad e Higiene.

- a) Cumplir y hacer cumplir el presente Capítulo.
- b) Adoptar cuantas medidas fuesen necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud de los/as empleados/as municipales.
- c) Dotar del material necesario para el mantenimiento de la maquinaria y herramienta en las debidas condiciones de seguridad, así como de instalaciones Higiénico-Sanitarias.

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	100/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

- d) Proveer de forma gratuita a los/as empleados/as de los medios de protección personal que este Reglamento y los Manuales de Seguridad consideren preceptivos.
- e) Posibilitar los necesarios reconocimientos médicos laborales entre los/as empleados/as.
- f) Posibilitar los traslados por incapacidad para el desempeño de la actividad según el acuerdo que se adopte con los/as representantes legales de los/as empleados/as.
- g) Promover la más completa formación en materia de Higiene y Seguridad individual y colectiva entre todos/as los/as empleados/as del Ayuntamiento.
- h) Tener a disposición del personal ejemplares del presente acuerdo y de los Manuales de Seguridad, facilitándole un ejemplar al/la empleado/a que lo solicite.

Artículo 57º.- Herramientas y Ropa de trabajo.

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

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

Artículo 58º.- Equipos de Protección individual.

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

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

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

Artículo 59º.- Absentismo.

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

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

CAPÍTULO UNDÉCIMO **Formación continua**

Artículo 60º.- Formación continua.

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones		Página	101/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		



Artículo 61º.- Formación en prevención de riesgos laborales.

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

CAPÍTULO DUODÉCIMO

Prestaciones complementarias y otras mejoras sociales

Artículo 62º.- Complementos I.T.

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

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

Artículo 63º.- Requisitos para la percepción del Complemento I.T.

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

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

Artículo 64º.- Auxilios por Defunción.

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

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

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

Artículo 65º.- Defensa Jurídica.

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

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

Artículo 66º.- Seguro de Responsabilidad Civil.

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	102/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Artículo 67º.- Seguro de Accidentes y Vida.

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

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

Las cuantías de indemnización serán las establecidas en la Póliza de Seguros correspondiente.

Artículo 68º.- Gastos de locomoción.

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

Artículo 69º.- Ayudas de estudios a trabajadores.

El Ayuntamiento promoverá entre sus empleados/as la formación cultural y académica. Para ello se establece con carácter general una ayuda de estudios consistente en el 60% de los gastos de matrícula y el 65% de los gastos de libros de texto, hasta un máximo de 202.00 euros por este último concepto. Para la obtención de dicha ayuda en años sucesivos será condición indispensable que el solicitante acredite haber superado al menos el 60% de las asignaturas matriculadas del curso anterior.

Artículo 70º.- Ayudas de estudios a hijos de empleados/as.

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

f) Para Educación Infantil:	65,00 euros
g) Para Educación Primaria:	81,00 euros
h) Para enseñanza secundaria:	101.00 euros
i) Para cursos pos-graduados no universitarios:	121.00 euros
j) Para estudios universitarios, masters y escuelas superiores:	230.00 euros

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

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

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

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

Artículo 71º.- Ayudas por natalidad.

Los empleados/as percibirán en concepto de natalidad la cantidad de 139,00 euros en partos simples, En los partos múltiples, la cantidad a percibir será el resultado de multiplicar dicha cantidad por el numero de hijos nacidos en dicho parto. Estas cantidades se incrementarán conforme al porcentaje de IPC del año anterior.

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	103/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Artículo 72º.- Gafas y piezas dentales.

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

Artículo 73º.- Ayuda a hijos discapacitados.

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

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

Artículo 74º.- Reconocimiento Médico.

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

Artículo 75º.- Permisos de Conducir y Colegiación Profesional

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

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

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

Artículo 76º.- Fondo Social.

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

La Corporación aportará la cantidad de 4.75 euros mensuales por cada empleado/a acogido al presente acuerdo y cada empleado/a aportará la cantidad de 3.00 euros mensuales. Cada año estas cantidades se incrementarán con la subida del IPC.

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	104/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

Artículo 77º.- Daños por el ejercicio de la profesión.

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

Artículo 78º.- Trayecto "initinere".

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

CAPÍTULO DECIMOTERCERO
Régimen disciplinario

Artículo 79.- Régimen Disciplinario.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA
Anexos.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.
Complemento Salarial Transitorio

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

DISPOSICIÓN FINAL.
Comisión Paritaria.

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

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	105/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

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

Actuará como Presidente/a el Sr/a. Alcalde/sa o miembro de la Corporación en quien delegue. Como Secretario/a lo hará el Jefe/a del Departamento de Personal, o persona en quien delegue quien levantará acta de las reuniones, de cuyo borrador dará lectura al final de las mismas, procediendo con posterioridad a su transcripción para su firma y remisión de copias a todas las partes en el plazo de cinco días hábiles.

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

Las citaciones o convocatorias corresponderá hacerlo al Departamento de Personal.

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

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

En caso de discrepancia en la interpretación de alguna cláusula del presente Convenio, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ella, de mutuo acuerdo, sin perjuicio de ejercer las acciones legales que las partes consideren oportunas.

ANEXO I

REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE SALUD LABORAL

PREÁMBULO

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

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

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

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

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

ARTICULO 1 ÁMBITO

El presente reglamento se acuerda entre los Delegados de Prevención y Representantes de la administración que constituyen el Comité de Seguridad y Salud (CSS) del Ayuntamiento de Barbate al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley de

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	106/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Prevención de riesgos Laborales y concretamente de su artículo 38.2 que prevé la adopción por el propio CSS de sus normas de funcionamiento.

ARTICULO 2 COMPOSICIÓN

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

El CSS estará compuesto por:

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

ARTICULO 3 FUNCIONES DEL PRESIDENTE/A

Corresponde al Presidente/a:

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

ARTICULO 4 FUNCIONES DEL SECRETARIO

Corresponde al Secretario/a:

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

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

ARTICULO 5 FUNCIONES DEL CSS

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	107/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



1. La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control y procedimientos para la evaluación de los mismos.
2. El estudio de la elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención que recoja:
 - Estudio de puestos de trabajo; Descripción detallada, para cada puesto de funciones y tareas, riesgos de seguridad, riesgos de higiene, condiciones ergonómicas, protocolo de revisiones de aspectos biométricos y aspectos psicosociales. El estudio de los puestos de trabajo es la herramienta básica con la que trabajar para el desarrollo de los siguientes planes.
 - Plan de Seguridad; Proyecto de las tareas de prevención respecto al accidente de trabajo. Debe incluir acciones concretas, plazos y responsables acerca de medidas de protección colectiva e individual para cada puesto, modelo de registro de investigación de accidentes, inspecciones de seguridad, auditorías, estudio de incidentes, etc.
 - Plan de Ergonomía; Definición de criterios básicos de adaptación del trabajo a la persona. Establecimiento de la forma de intervención del personal técnico en los proyectos de obra, modificación de instalaciones, adquisición de mobiliario, implantaciones de nuevas tecnologías, análisis de las nuevas organizaciones de trabajo, ritmos, horarios, turnos, etc., para adecuarlos a los criterios ergonómicos básicos.
 - Plan de Higiene; Relación de actividades respecto a la medición ambiental de agentes nocivos (químicos, físicos, biológicos) y medidas de protección, colectivos, individuales u organizativos, para evitar o minimizar el impacto sobre la salud de los empleados/as y medio ambiente. Propuesta de sustitución de procesos productivos nocivos.
 - Plan de salud; Elaboración de un protocolo básico y unificado de revisiones/control de salud. Desarrollo de protocolos específicos de revisiones médicas para la detección y control de lesiones y enfermedades físicas y/o psíquicas, ya sean de origen profesional, o con relación con el trabajo, o por condiciones particulares de la persona (embarazo, lactancia, especial sensibilidad, etc.). Fijación de periodos de revisión médica, implantación de métodos epidemiológicos, elaboración de estudios por puestos de trabajo, cálculo de indicadores de morbilidad, etc.
 - Plan de Formación Específica; Para que el plan de prevención sea eficaz requiere estar sustentado en una serie de actividades de formación adecuadas. Los objetivos esenciales del Plan de Formación Específica en Salud Laboral son:

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

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

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

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

- 1) El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.
- 2) Instauración de un sistema de registro para:
 - Investigación de accidentes.
 - Investigación de incidencias.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	108/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

- Enfermedades profesionales.
 - Lesiones/enfermedades relacionadas con el trabajo.
 - Análisis de condiciones laborales y psicosociales de puestos de trabajo.
 - Inspectores de seguridad.
 - Evolución de actividades y actas de reuniones.
- 3) Los procedimientos, contenidos y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores/as en materia de salud y seguridad.
 - 4) Las iniciativas de mejoras de las condiciones de trabajo y de corrección de las deficiencias existentes a propuestas de alguna de las partes.
 - 5) La designación de trabajadores/as para ocuparse de las funciones preventivas, la determinación de dichas funciones y la evaluación de su cumplimiento.
 - 6) La selección de la modalidad, composición y tipo de expertos necesarios para la constitución del Servicio de Prevención, así como la planificación de las actividades que estos deben desarrollar y la evaluación de su funcionamiento.
 - 7) La contratación, sanción o despido de los miembros del Servicio de Prevención, en el caso de que se opte por un servicio propio o mancomunado.
 - 8) La elección de la entidad y las condiciones de concertación en el caso de recurrir a servicios de prevención externos.
 - 9) La asignación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención.
 - 10) El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos, y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el art. 22 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.
 - 11) Cualesquiera otras medidas relacionadas con la organización de la prevención.

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

ARTICULO 6 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS DELEGADOS DEL CSS

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

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	109/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

- 7) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre riesgos y los daños.
- 8) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- 9) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos.
- 10) Proponer la aplicación, temporal o permanente del número de representantes en el CSS en función de las tareas y necesidades de la prevención.
- 11) Colaborar con la inspección de trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros, acompañándose durante las mismas y formulándose las observaciones que estime oportunas.
- 12) Ser consultados por la Administración, con carácter previo, a su ejecución de:
 - La planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, así como todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y adecuación de las condiciones de trabajo e impacto de los factores ambientales en el mismo. (art.31.1.c; art. 33.1.a)
 - La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales (art. 36.1.c; art. 33.1.b).
 - Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, tanto de aquellos que afecten en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función y las medidas y actividades de protección y prevención aplicables para hacer frente a estos riesgos. (art. 36.1.c; art. 33.1.d; art.18.1.a ; y b.).
 - Las medidas tomadas para posibles situaciones de emergencia y en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores (art. 36.1.c); (art. 18.1.c); (art. 20).
 - La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia y del Servicio de Prevención (art. 36.1.c); (art. 33.1.e); art. 20).
 - El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva (art. 36.1.c); (art. 33.1.e).
 - De cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores (art. 33.1.f).
- 13) Los delegados/as de prevención gozarán de un crédito horario propio para sus funciones como tales de 35 horas mensuales, que solo podrán ser objeto de acumulación en la persona de otro delegado de prevención.

ARTICULO 7 REGIMEN INTERNO DEL CSS

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

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

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

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones		Página	110/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		



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

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

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

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

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

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

ARTICULO 8

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

ARTICULO 9

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

ARTICULO 10

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

ANEXO II: UNIFORMIDAD (Art. 57):

Por cada año se facilitará al personal la siguiente uniformidad:

VÍAS Y OBRAS:

Invierno:

- 2 camisas de manga larga.
- 2 pantalones reflectantes.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	111/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

- 1 par de botas de protección.
- 1 jersey con cremallera.
- 1 anorak (cada 2 años).
- 1 ropa de agua con botas (cada 2 años).

Verano:

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

LIMPIEZA VIARIA, RECOGIDA SELECTIVA Y R.S.U.:

Invierno:

- 2 camisas de manga larga reflectantes.
- 2 pantalones reflectantes.
- 1 par de botas de protección.
- 1 jersey con cremallera.
- 1 anorak (cada 2 años).
- 1 ropa de agua con botas (cada 2 años).

Verano:

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

PERSONAL DE PLAYAS:

Invierno:

- 2 gorras.
- 2 camisas de manga larga.
- 2 pantalones largos.
- 1 par de zapatos (mocasín).
- 1 jersey con cremallera.
- 1 anorak (cada 2 años).
- 1 ropa de agua con botas (cada 2 años).

Verano:

- 2 gorras.
- 2 camisas de manga corta.
- 2 pantalones cortos.
- 1 par de zapatillas.

OPERARIO INSTALACIONES DEPORTIVAS:

Invierno:

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	112/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

- 2 camisas de manga larga.
- 2 pantalones reflectantes.
- 1 par de botas de protección.
- 1 jersey con cremallera.
- 1 anorak (cada 2 años).
- 1 ropa de agua con botas (cada 2 años).

Verano:

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

MONITOR DEPORTIVO:

Invierno:

- 2 Chandals.
- 1 par de botas deportivas.
- 1 anorak (cada 2 años).

Verano:

- 2 camisetas de manga corta.
- 2 pantalones cortos.
- 1 par de zapatos deportivos.

D.U.E. Y AUXILIARES DE ENFERMERÍA

Invierno:

- 2 pijamas blancos manga larga.
- 1 rebeca azul.
- 1 par de zuecos.

Verano:

- 2 pijamas blancos manga corta.

CONSERJE/NOTIFICADORES:

Invierno:

- 2 camisas azules de manga larga.
- 2 pantalones azules.
- 1 par de zapatos.
- 1 corbata.
- 1 anorak (cada 2 años).

Verano:

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	113/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



- 2 camisas azules de manga corta.
- 2 pantalones azules de verano.

A lo anteriormente relacionado, habría que añadir uniformidad de personal que no está contemplada en el Anexo II del citado Acuerdo y algunas prendas que son necesarias, además de lo relacionado se añade:

Personal de Enfermería:

Invierno:

- 2 pantalones AV
- 2 polos manga larga
- 1 Parka AV
- 1 Chaleco AV
- 1 Chaqueta Shoftshell rojo fluor
- 1 Bota Seguridad de media caña

Verano:

- 2 polos manga corta mujer blanco
- 2 polos manga corta hombre blanco
- 1 pantalón corto multibolsillo en color azul marino
- 1 zapatilla deportiva de seguridad

Informadoras Turísticas:

Invierno:

- 1 pantalón largo de pinza azul marino.
- 2 camisas blancas manga larga.
- 1 chaqueta sastre azul marino.
- 1 pañuelo (rojo, azul y blanco).

Verano:

- 1 pantalón largo de pinza azul marino.
- 2 polos manga corta blancos.

Notificadores:

- 1 jersey azul marino.

*** Se elimina de su uniformidad por comodidad los zapatos y la corbata.**

Monitoras Hogar del Pensionista:

- 1 Bata.
- 1 Rebeca.

Vestuario personal archivo

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	114/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



- Bata manga larga blanca.
- Guantes algodón.

Vestuario personal eventual limpieza viaria y playas

- Chalecos Reflectantes.

Vestuario personal archivo

- Bata manga larga blanca.
- Guantes algodón.

EPI's

- Guantes piel flor.
- Guantes seguridad básicos.
- Gafas antiproyecciones P105.
- Cascos Acústicos.

Anexo III - REGLAMENTO DEL FONDO SOCIAL

NOTA DE RÉGIMEN INTERIOR

CAPITULO I

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

Artículo 1º.-

El Fondo Social se crea al amparo de anteriores Acuerdos de Mejoras y Convenios Colectivos, y se mantiene al amparo de lo previsto en el artículo 76 del Acuerdo de Mejoras del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Barbate (Cádiz) para el año 2023-2024, y el artículo 97 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Barbate (Cádiz) para el año 2023-2024.

Artículo 2º.-

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

A Titulares.-

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

B Beneficiarios/as.-

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	115/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

1. Cónyuges de los titulares, siempre que no se hallen de alta en la Seguridad Social o Mutuality análoga, ó sus parejas de hecho, que se encuentren en las mismas condiciones y que no perciban prestación por viudedad.
2. Ex - cónyuges y ex - parejas de hecho, que no se hallen de alta en la Seguridad Social o Mutuality análoga.
3. Los hijos del titular que convivan con los titulares, sus ex - cónyuges o ex - parejas de hecho, que dependan de alguno de ellos y que no se encuentren de alta en la Seguridad Social o Mutuality análoga.

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

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

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

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

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

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

Artículo 3º.-

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

Las aportaciones individuales por trabajador/a (funcionario/a, funcionario/a interino/a, laboral fijo/a ó laboral contratado según Convenio Colectivo), quedan establecidas en la cantidad de 3,00 Euros / mes, a tenor de lo previsto en el artículo 1º de este reglamento.

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

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

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

Artículo 4º.-

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	116/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

La vigencia del Fondo Social esta supeditada al artículo 2 del Acuerdo de Mejoras del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Barbate (Cádiz) para el año 2023-2024, y al artículo 2 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Barbate (Cádiz) para el año 2023-2024.

Capítulo II **Prestaciones**

Artículo 1º.-

El Fondo Social ofrecerá las siguientes prestaciones:

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

Artículo 2º.-

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

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

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

Capítulo III **Funcionamiento y administración.**

Artículo 1º.-

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

- 1) **Presentación de solicitud.** Se presentará en modelo oficial de solicitud que se incluye como Anexo V de este Reglamento, en el Registro General, dirigido a la Comisión del Fondo Social. A la misma se adjuntara original de factura debidamente desglosada e informe del especialista que prescribe la intervención o compra del material.
- 2) **Fecha de facturas:** La fecha de expedición de la factura ha de estar dentro del trimestre en que se solicita la ayuda, salvo que se halla expedido dentro de los últimos cinco días del trimestre y previa justificación de los motivos por los cuales no se solicito la ayuda en ese trimestre. Se entenderán como trimestres los comprendidos entre los meses de Enero/Marzo, Abril/Junio, Julio/Septiembre y Octubre/Diciembre.
- 3) **Abono de la prestación.** La cantidad que como prestación social corresponda, se abonará en un tiempo máximo de tres meses, contados a partir de la fecha de la recepción de la solicitud por la Comisión del Fondo Social y se hará en un único pago, mediante cheque expedido contra la cuenta del Fondo Social ó en metálico, previa firma del recibo correspondiente.
- 4) **Cuantía de las Ayudas.** Se establece una cuantía máxima anual a percibir por empleado/a de 300,51 €. Los empleados/as de este Ayuntamiento podrán presentar una sola factura al año. Una vez que un empleado/a haya presentado y recibido una solicitud en el año, serán desestimadas las solicitudes que presente con posterioridad dentro del mismo año.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	117/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Artículo 2º.-

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

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

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

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

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

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

Disposición Final.-

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

Anexo IV

BAREMO DE PRESTACIONES DEL FONDO SOCIAL

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

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

2) Óptica(100% con los máximos siguientes)

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	118/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

- Lentes correctoras:
 - Cristales (par)..... 24,04 Euros
 - Cristales bifocales – progresivos (par)..... 54,09 Euros
 - Montura..... 36,06 Euros
 - Lentillas (par).....60,10 Euros
- 3) Audiología: (50% y hasta un máximo por solicitud de 300,51 Euros.)
- Prótesis auditiva

ANEXO V

FONDO SOCIAL: SOLICITUD DE AYUDA

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

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

SOLICITA:

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

Ayuda del Fondo Social, contemplado en el artículo 98 del Convenio Colectivo del Personal Laboral (2022), POR IMPORTE DE.....EUROS

Para lo que aporta los siguientes documentos:

Fra. Núm. _____ expedida por _____

(nombre o razón social de la empresa)

C.I.F. _____ a nombre de _____

(C.I.F. de la empresa)

(nombre y apellidos)

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

(nombre y apellidos del beneficiario)

NOTAS:

- d) Las facturas deben ser originales y han de ir acompañadas del informe del especialista que prescribe dicho servicio o compra.
- e) La fecha de factura ha de estar dentro del trimestre en que se solicita la ayuda, salvo que sea expedida dentro de los últimos cinco días del trimestre, previa justificación de los motivos por los que no presento la solicitud.
- f) Definición de trimestres: 1º Enero / Marzo 2º Abril / Junio 3º Julio / Septiembre 4º Octubre / Diciembre

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones		Página	119/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		



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

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

Barbate, a ____ de _____ 2.0 ____

El trabajador / Titular

Fdo. _____

Vº Bº Fecha _____ Importe a pagar: _____ Euros

Observaciones: _____

COMISIÓN FONDO SOCIAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BARBATE.-

ANEXO VI .

GRATIFICACIONES POR SERVICIO EXTRAORDINARIOS.

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios/as se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública, atendiendo, entre otros, al siguiente factor: "Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo".

Se trata, por tanto, de la retribución de servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal o habitual de trabajo que tenga que realizar el funcionario.

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

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

Se considerarán festivos: sábados, domingos y festivos.

	Otras	Nocturnas o Festivas	Nocturnas y Festivas
Grupo A1	26,74 €	36,63 €	46,35 €

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	120/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Grupo A2	22,15 €	30,22 €	38,27 €
Grupo C1	18,58 €	25,33 €	32,06 €
Grupo C2	15,68 €	21,43 €	26,98 €
Grupo E	14,00 €	17,99 €	23,70 €

ANEXO VII

ACUERDO SOBRE CONDICIONES TÉCNICAS, PLANIFICACIÓN Y CONDICIONES ECONÓMICAS PARA LA POLICÍA LOCAL DE BARBATE

INDICE

-Exposición de motivos.

-Título Único: Condiciones Técnicas, Planificación y Condiciones Económicas para la Policía Local.

-Capítulo I. Objeto y Ámbito de Aplicación.

- Artículo 1. Objeto
- Artículo 2. Ámbito de Aplicación.

-Capítulo II. Condiciones Técnicas.

- Sección I: Definiciones.
- Artículo 3. Definiciones.
- Sección II: Modalidades de Servicio.
- Artículo 4. Modalidades de prestación del servicio.
- Artículo 5. Modalidad de prestación del servicio en régimen general.
- Artículo 6. Modalidad de prestación del servicio en régimen especial.

-Capítulo III. Planificación.

- Sección I: Calendario Laboral Anual.
- Artículo 7. Planificación del calendario laboral anual.
- Artículo 8. Índices correctores.
- Artículo 9. Permisos y Solicitud de días libres
- Sección II. Jornada de Trabajo y Clasificación de Horas.
- Artículo 10. Jornada de trabajo.
- Artículo 11. Clasificación de las horas de servicio.
- Artículo 12. Servicios nocturnos.
- Sección III: Refuerzos de Servicios
- Artículo 13. Ámbito de aplicación
- Artículo 14. Dobletes
- Artículo 15. Disponibilidad por cambio de turno.

CAPÍTULO IV.- Subjefatura

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEPL49j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	121/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEPL49j8kQhw0Q==			

-Capítulo V. Condiciones Económicas.

- Artículo 16. Cuantías
- Artículo 17. Días de eventos Especiales
- Artículo 18. Productividad por trabajar durante Eventos Especiales
- Artículo 19. Sustitución por Subjetatura.
- Artículo 20. Días Festivos

CAPITULO VI.- Bolsa de Disponibilidad

- **Disposición Adicional Única**
- **Disposición Derogatoria**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El 31 de julio de 2020, se publicó en Boletín Oficial de la Provincia nº 145 la aprobación de la plantilla de personal Funcionario, contemplándose las siguientes plazas:

- 1 Subinspector
- 11 Oficiales
- 45 Agentes.

Por tanto actualmente estarían vacantes la siguientes plazas:

Subescala de servicios especiales.				
Clase: Policía Local.				
Denominación.				
	CONSIGNADA	GRUPO	OCUPADA	VACANTES
OFICIAL	11	C1	6	5
AGENTE	45	C1	30	15
SUBINSPECTOR	1	A2	1	0

Además de la actual falta de plantilla, se hace constar que Barbate es una localidad propiamente turística, que ve incrementado notablemente su población en época estival, además de observarse un aumento significativo en la llamada época estacional, debido en gran parte a la organización de eventos y actividades que atraen a vecinos y turistas de otras localidades. debiéndose incrementar por ello el número de efectivos de policías para que se garantice en la medida de lo posible la seguridad de la población y la propia de los agentes que realizan su trabajo.

Teniendo en cuenta esa falta de plantilla y las dificultades para la ampliación de la misma, la creación y ocupación de distintos puestos de trabajo en la propia Jefatura al asumir más cargas de trabajo y servicios a la ciudadanía, se hace necesario por lo tanto recurrir al tiempo libre de los agentes para poder cumplir con las necesidades de planificación, por lo que se debe de establecer unas normas que articulen la prestación de los servicios de refuerzos con gratificaciones, que es el objeto de este acuerdo, mientras perdure la situación de necesidad de personal, gratificando en la mejor medida posible la disposición y dedicación del personal a ese sobreesfuerzo.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	122/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

TÍTULO UNICO: Condiciones Técnicas, Planificación y Condiciones Económicas para la Policía Local.

CAPITULO I. Objeto y Ámbito de Aplicación.

Artículo 1. Objeto.

Determinar los regímenes de prestación del servicio, la jornada de trabajo y el horario de servicio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.5 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, estableciendo el marco general de las productividades, gratificaciones y las jornadas de trabajo por horas extraordinarias.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este acuerdo será de aplicación a los funcionarios de la Policía Local del Ayuntamiento de Barbate que desempeñen sus funciones en puestos de trabajo establecidos en el organigrama de la Jefatura.

CAPÍTULO II. Condiciones Técnicas.

Sección I: Definiciones

Artículo 3. Definiciones.

A los efectos de este acuerdo, se establecen las siguientes definiciones:

a) Servicio:

Conjunto de actividades que tienen por objeto el cumplimiento de las misiones encomendadas a la Policía Local de Barbate, así como aquellas otras actividades que en el marco de lo legalmente establecido se le pueda encomendar.

b) Necesidades del servicio:

Las determinadas por hechos o circunstancias extraordinarias que exigen la adopción de medidas justificadas de actuación para satisfacer una demanda del servicio, que pueden provenir de situaciones repentinas e imprevistas o de acontecimientos que, aun estando previstos y planificados, sufren alteraciones que demandan la adopción de tales medidas.

Las medidas que tengan que adoptarse para atenderlas deberán estar sometidas a los criterios de oportunidad, proporcionalidad y excepcionalidad, de modo que sólo se altere la planificación establecida cuando no sea posible afrontarlas con los medios disponibles.

c) Jornada de trabajo:

El comprendido por el número de horas que de forma continuada se presta en cada servicio.

d) Periodo de referencia:

Espacio temporal que será anual y que se toma desde el 1 de febrero hasta el 31 de enero del siguiente año, en el que debe cumplirse la jornada de trabajo establecida en calendario laboral.

e) Horario de servicio:

Periodo de tiempo efectivo en el que se presta servicio de actividad presencial, definido por una hora de comienzo y otra de finalización, que se clasifican según el artículo 11.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones			Página	123/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



f) Descanso compensatorio:

El que se disfrutará como consecuencia del resultado de aplicar los índices correctores.

g) Servicios de refuerzo:

Se entiende por servicio refuerzo, el servicio de los de su clase de la Policía Local con una duración de un turno de trabajo fuera de la jornada ordinaria o turno ordinario del agente y que éste, expresa y voluntariamente acepta realizar. Todos los servicios extraordinarios estarán incluidos a todos los efectos dentro de la cobertura del Seguro de vida, Seguridad Social, Contingencias Comunes, Accidentes In Itinere y Responsabilidad civil subsidiaria del Excmo. Ayto. de Barbate así como cualquier otra circunstancia que se pudiese derivar del mismo como si se tratase de un servicio ordinario.

h) Día festivo:

Se corresponde con las veinticuatro horas del día que, de acuerdo a lo que se establezca en las correspondientes resoluciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sean declaradas festivos de ámbito nacional, autonómico o local. A los efectos de refuerzo el sábado será considerado festivo.

f) Disponibilidad:

La permanente situación de atender las obligaciones inherentes a su cargo y la dedicación, fuera del horario habitual de servicio, a su particular forma de desempeño o a su peculiar función respectivamente. Especialmente a las que por necesidades del servicio se puedan aplicar.

Sección II.- Modalidades de servicio.

Artículo 4. Modalidades de prestación del servicio.

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este acuerdo estará incluido en alguna de las modalidades de prestación del servicio que llevará a cabo las funciones propias de su puesto de trabajo o que guarden relación con el mismo, así como las actividades de enseñanza de formación que se determinen. Estas modalidades son las de actividad que se corresponde con el régimen general y a turnos correspondiendo al régimen especial.

Artículo 5. Modalidad de prestación del servicio en régimen general.

Es la modalidad de servicio cuya forma de prestación consiste en la presencia física del personal en su puesto de trabajo o en el lugar donde se preste el servicio, dedicado al ejercicio de sus funciones, sin que el horario de servicio habitual, independientemente de su duración, responda a las cadencias regulares variables que caracterizan la modalidad del servicio a turnos.

Los servicios y horarios a prestar en la modalidad de actividad en relación a las funciones que realice será el siguiente:

2. Personal administrativo (Informes, Señalización Vial, Notificador, Agente Tutor, etc) - Con carácter ordinario prestara sus servicios en días laborables de lunes a viernes en horario de 07.30 a 14.30 horas.
3. Atestados.- Con carácter ordinario prestara sus servicios en días laborables de lunes a viernes preferentemente en horario de mañana de 07.30 a 14.30 horas, salvo que dicho puesto esté ocupado por dos Agentes en cuyo caso se alternaría también con turno de tarde 14:30 a 21:30 horas.
4. Jefe del Cuerpo de la Policía y Subjefe .- Con carácter ordinario prestará sus servicios en días laborables de lunes a viernes en horario de 07.30 a 14.30 horas, salvo que por circunstancias del servicio o necesidades de la Jefatura tuviesen que prolongar su servicio.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	124/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Artículo 6. Modalidad de prestación del servicio en régimen especial.

Es la modalidad de servicio cuya forma de prestación consiste en la presencia física del personal en su puesto de trabajo o en el lugar donde se preste servicio, dedicado al ejercicio de sus funciones, en turnos rotatorios con una cadencia regular variable, determinada por ciclos que incluyen períodos de servicio de mañana, tarde o noche, así como un régimen propio de descansos, conforme al horario de servicio.

Los servicios y horarios a prestar en las distintas modalidades en relación al puesto de trabajo que se ocupe será el siguiente:

5. Patrullas de seguridad ciudadana 092. - Estarán formadas por seis grupos con tres turnos de trabajo cada uno de ocho horas y quince minutos de jornada laboral, que prestan servicio las 24 horas del día de forma ininterrumpida, y que son las siguientes:
 - Turno de mañana: de 06.15 a 14.30 horas.
 - Turno de tarde: de 14:15 a 22.30 horas.
 - Turno de noche: de 22.15 a 06.30 horas.

Estableciendo una cadencia de turnos de siete días trabajados por siete de libranza siendo dos mañanas, dos noches y tres tardes, siete libres, dos noches, dos tardes, tres mañana, siete libres, dos noches, dos tardes, tres mañana.

- Servicio especial de playa. - Este servicio se establecerá desde el 1 de julio hasta el 01 de septiembre.
- Todos estos turnos serán rotatorios fijos o jornada completa, siendo el periodo de referencia establecido por la jefatura en concordancia con la Delegación de Playas, salvo que se acuerde otro sistema entre el Jefe de la Policía Local y la citada Delegación.

CAPITULO III.- Planificación.

Sección I. Calendario Laboral Anual.

Artículo 7. Planificación del calendario laboral anual.

1. Previamente durante el mes de octubre del año en curso se procederá a confeccionar el calendario laboral del año siguiente con las indicaciones que la Delegación de Personal comunique a esta Jefatura en cuanto a las horas a realizar, según computo anual sobre la jornada laboral atendiendo a la legislación vigente.

2. Se establecerá un periodo de tiempo para que el personal que desee realizar otras funciones o cambiar de grupo de turno realice la petición correspondiente, sin perjuicio de la resolución que pudiera corresponder, atendiendo a las necesidades del servicio y capacidad organizativa de la Jefatura.

3. En la confección del calendario anual se tendrá en cuenta lo siguiente:

El personal que presta sus servicios en distintos regímenes de horarios, siendo estos:

Régimen general. - Laborables de lunes a viernes, en horario de mañana, excepcionalmente se realizará horario de tarde cuando el mismo puesto sea ocupado por dos o más agentes y así lo haya determinado la Jefatura.

Régimen especial. - Todos los días de la semana en los tres turnos.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate - T 956063600 - www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	125/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Artículo 8. Índices Correctores aplicado a la Jornada Laboral.

Todos los agentes que presten sus servicios en régimen especial (ya sea de turno o de refuerzo) cuando lo realicen de noche o festivos (incluido sábado), se les aplicará el índice corrector de 1.25 resultante que, de cada 8 horas efectivas, se contabilicen 10 horas de trabajo.

El exceso horario derivado de la aplicación de este índice corrector será tenido en cuenta a la hora de planificar el calendario laboral anual.

Artículo 9. Permisos y solicitud de días libres

1. Permisos

1.1- Se deberá dar libre a un Agentes que lo solicite por turno de trabajo (a descontar de su computo de días acumulados), siempre que quede como mínimo una patrulla de población y el Agente de puerta. En caso de no completarse el grupo porque otros agentes hayan solicitado permiso de convenio, o bajas y no se pueda cubrir con refuerzos, se denegará por necesidades del servicio. Los fines de semana se concederá igualmente a un solo Agente del grupo que lo solicite. Dicha solicitud se tendrá que realizar con una antelación de 48 horas.

1.2- Las horas sueltas se concederán siempre y cuando no se tenga que reforzar con servicio de refuerzo.

1.3. Excepto para eventos y servicios que requieran de una planificación de efectivos específica, siempre y cuando se puedan cubrir con servicios de refuerzos, se establecerá como servicio mínimo de patrulla de seguridad ciudadana 092 lo siguiente:

- Mañana Laborables , dos patrullas.
- Tarde Laborables, una patrulla.
- Noche laborables, una patrulla.
- Noche del Viernes, dos patrullas
- Fines de Semana: Sábado noche dos patrullas/ Domingo mañana dos patrullas
- Resto a criterio de la Jefatura en función de las necesidades del servicio.

La planificación del servicio mínimo durante la temporada estival quedará sujeta a la disposición del personal para realizar los refuerzos que se precisen.

La Jefatura tendrá la potestad de modificar de forma motivada la planificación de servicio mínimo en cuanto a las patrullas mínimas, en función de la necesidad del servicio.

1.4.- Los cambios voluntarios de servicios planificados, se solicitarán por escrito ante el servicio de administración, responsable de planificar los cuadrantes con una antelación suficiente a la fecha de su realización, siendo requisito indispensable la autorización del responsable de planificar los cuadrantes.

1.5 En todo caso, el propio nombramiento del servicio se entenderá que resuelve las solicitudes formuladas, sin más trámite.

2.- Solicitud de días libres.-

1.- Se entenderá por Días a cuenta, los días que cada Agente dispone para solicitar durante el año en curso.

2.- No se podrá pedir libre de servicio y al mismo tiempo ser nombrado de servicio de refuerzo.

3.- Con motivo de la planificación de los servicios, la solicitud de días libres deberán ser solicitados con una antelación mínima de dos días hábiles. En periodo estival se tendrá que solicitar antes del miércoles a las 12:00 horas de la semana en curso incluido lunes y martes de la siguiente semana. Todas las solicitudes fuera de plazo serán denegadas, salvo urgencias muy justificadas.

3.- Cambios de servicio.

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	126/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Cualquier agente que haya sido nombrado de servicio extraordinario, podrá, previa comunicación a la Jefatura, cambiar el turno correspondiente, con otro agente, sea de servicio de refuerzo o de turno ordinario. El servicio que se le abonará al Agente de refuerzo será el nombrado por la Jefatura.

Sección II. Jornada de trabajo y clasificación de horas.

Artículo 10. Jornada de trabajo.

- 1.- La duración de los servicios será de un turno de trabajo ordinario de ocho horas y quince minutos. En el caso de que como consecuencia de una modificación de la normativa estatal reguladora de la jornada laboral, autonómica o local estos periodos se acorten o alarguen se estará a lo dispuesto en ellas en lo referente a la duración de los mismos.
- 2.- En caso de tener que ampliar la jornada por circunstancias excepcionales y motivadas del servicio, debidamente autorizadas por la Jefatura, estas horas se apuntarán a los Agentes conforme al presente convenio, al igual que el resto de Agentes del turno.
- 3.- Conforme a los acuerdos concretados con los grupos como son GAP, SERVICIO DE PLAYA, PATRULLA DE MEDIO AMBIENTE, URBANISMO, atendiendo a las necesidades del servicio, se podrán nombrar turnos modificados de 4 o 6 horas, estableciéndose la cuantía de dichos servicios conforme a la parte proporcional).
- 4.- Asimismo, se podrán nombrar servicios de 10 o 12 horas, estableciéndose la cuantía conforme al precio estipulado en el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal Funcionario del Ayuntamiento de Barbate.

Artículo 11. Clasificación de las horas de servicio.

1. A los efectos de este acuerdo, las horas de servicio en cualquiera de las modalidades de prestación del servicio, se clasifican en:

a) Festivas:

Las veinticuatro horas del día que, de acuerdo a lo que se establezca en las correspondientes resoluciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sean declaradas festivos de ámbito nacional, autonómico o local, además de las reflejadas en el artículo 17 del presente acuerdo.

b) Nocturnas:

Con excepción de las festivas, las comprendidas entre las 22:15 y las 06:30 horas del día siguiente.

c) Extraordinarias de Refuerzos:

Las que requieren un incremento de horas según lo preceptuado en el art. 3.g.

d) Ordinarias:

Aquellas que se encuentra planificadas en el calendario anual y que no se corresponden a ninguna de las anteriores.

Artículo 12. Servicios nocturnos.

Tendrá la consideración de servicio nocturno cuando, al menos, cuatro horas del mismo se presten de forma efectiva entre las 22:15 y las 06:30 horas del día siguiente.

A los efectos de este acuerdo, tendrá la consideración de trabajador nocturno quien se encuentre en régimen especial.

Sección III. Refuerzos de Servicio.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	127/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Artículo 13.- Ámbito de aplicación

- 1.- Podrán ser nombrados para prestar servicios de refuerzo fuera de su jornada laboral tanto los Agentes de la Policía Local en servicio activo, como en segunda actividad que dependan orgánicamente de ésta, según organigrama y orden del servicio diario.
- 2.- Para los casos de agentes de segunda actividad, sea cual sea el motivo que le acarree esta condición, cubrirán servicios de su clase, determinándose por la Jefatura los servicios a cubrir. La Jefatura dispondrá de una lista de Agentes Activos y una lista de Segunda Actividad, para cubrir los puestos en función de las necesidades del servicio. Dentro de estos puestos, pueden ser libremente nombrados por la Jefatura con los límites generales comunes para todos los demás agentes. Siempre que no se cubra los puestos de segunda actividad por uno de estos agentes, se podrá hacer por un Agente Activo.
- 3.- En caso de Agentes Activos, es decir el resto de los Agentes, no habrá limitación en los puestos a cubrir, siendo libremente nombrados por la jefatura como mejor convenga a los servicios.
- 4.- Este Agente se incorporará siempre como uno más del turno.
- 5.- No se podrá pedir libre de servicio y al mismo tiempo ser nombrado de servicio refuerzos.
- 6.- Cuando un Agente se reincorpore al servicio tras haber estado de Baja Medica, se computara la media de servicios realizados por los Agentes del cuadrante en el que se encuentre encuadrado, excepto cuando la baja sea por accidente laboral durante una intervención policial, que la media será de tres servicios menos del que lleve menos de su grupo, pudiendo elegir si las realiza de forma continuada o no hasta ponerse al día.
- 7.- Una vez nombrado y publicado el servicio de refuerzo, se considerará como de un servicio ordinario se tratase, no pudiendo ningún Agente declinar de trabajar, salvo circunstancias excepcionales, se haya informado a la Jefatura y se pueda cubrir su puesto. En caso que no compareciera al servicio sin causa justificada, se le penalizará anotándole dos servicios realizados (el que tenía nombrado y otro más).

Artículo 14.- Dobletes.-

Se confeccionará un listado independiente de dobletes tanto de Agentes activos como de segunda Actividad, en base a los siguientes criterios:

6. Los Agentes que quieran realizar dobletes se apuntarán en el listado confeccionado al efecto, dando su conformidad para ser llamados.
7. Una vez confeccionada la lista, que irá independiente del listado de refuerzos, la jefatura hará los llamamientos en riguroso orden. Se excluyen los dobles turnos noche- mañana.
8. Una vez iniciado el llamamiento se anotarán las confirmaciones y las negativas, al objeto de que todos los integrantes tengan las mismas posibilidades.
9. Los Agentes de Segunda Actividad harán dobletes para cubrir la puerta, cuando no haya ninguno de primera sin doblete que pueda cubrir el puesto.

Se nombrarán los servicios de forma correlativa de un agente al siguiente de la lista que se confeccionara al efecto, en caso de negativa de un agente a prestar el servicio, se pasará al siguiente de la lista y así sucesivamente, en orden estricto de franja horaria. Los dobletes se utilizarán por la Jefatura de forma excepcional para cubrir las necesidades del servicio. Los dobletes no se podrán utilizar para cubrir el mínimo de patrullas del artículo 9, salvo circunstancias excepcionales, previamente justificados.

ARTÍCULO 15. Disponibilidad por cambio de turno.

Los Agentes y/o Oficiales que se anoten de forma voluntaria en el cuadrante de disponibilidad por cambio de turno, se comprometerán a ser cambiados de turno de trabajo a criterio de la Jefatura. Es decir, durante su turno normal de trabajo 7X7, la Jefatura previo aviso, podrá modificarle el turno pudiendo cambiarlo a la mañana, tarde o noche.

A cambio de dicha disponibilidad por cambio de turno, serán gratificados con la cantidad de 60€ brutos por día laboral y 80 € por día festivo. La cantidad total por los cambios de turno se abonará en nómina al mes vencido al igual que las gratificaciones por servicios extraordinarios".

Una vez encuadrado en el turno de disponibilidad por cambio de turno, cada Agente se podrá negar a ser cambiado una sola vez por mes, a la segunda negativa será excluido del cuadrante.

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEPL49j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	128/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEPL49j8kQhw0Q==			

Para los cambios de turno se seguirá riguroso orden conforme al listado.

CAPÍTULO IV.- Subjefatura

La persona que ocupe el puesto de "SUBJEFE, tendrá jornada de trabajo ordinaria, con horario de mañana de lunes a viernes, también tendrá una dedicación EXCLUSIVA, así como PLENA disponibilidad, con el fin de sustituir, auxiliar, o alternar equitativamente con el Subinspector -Jefe las guardias, estando siempre disponible durante todos los días del año.

CAPITULO V.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 16.- Cuantías.

1.- Las cuantías a liquidar para los servicios de Refuerzos, son las establecidas en el Anexo VI del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal Funcionario del Ayuntamiento de Barbate, estableciéndose las siguientes cuantías:

	LABORALES	NOCTURNAS O FESTIVAS	NOCTURNAS Y FESTIVAS
GRUPO C1	18,58	25,33	32,06
GRUPO A2	22,15	30,22	38,27

Al ser la Jornada laboras de ocho horas y quince minutos, corresponde las siguientes cuantías por jornada de trabajo:

- Días laborables de lunes a viernes turno de MAÑANA o TARDE 154 €
 - Días laborables de lunes a viernes turno de NOCHE.....209 €
 - Días FESTIVOS (nacional , autonómico o local) y en cualquier turno en FIN DE SEMANA sábado o domingo265 €
 - Turnos ESPECIALES en Sábados, Domingos y Festivos, de jornadas de misma duración, pero de distintos horarios, con un margen de más de una hora265 €
 - Turnos ESPECIALES de 24 y 31 de diciembre de noche (desde las 22:15 hasta las 06:30) 265 €
 - Turnos ESPECIALES de 24 y 31 de de diciembre de noche (desde las 22:15 hasta las 09:30) 362 €
 - Turnos ESPECIALES de Lunes a Viernes, de jornadas de misma duración, pero de distintos horarios con un margen de mas de una hora.....209 €
 - Días de EVENTOS ESPECIALES recogidos en el artículo 17..... 265 €
- (NO CUENTAN COMO REALIZADOS EN EL CUADRANTE).
- Turnos de 4, 6, 10 o 12 horas, parte proporcional de la cuantía.

2.- La manutención del Agente en estas jornadas correrá de su cuenta, se le facilitará un lugar habilitado bien en Jefatura o en otras dependencias municipales (de haber posibilidad) así como el tiempo indispensable para almorzar o cenar. El agente podrá decidir libremente almorzar o cenar en cualquier establecimiento público de la zona donde preste servicio a su elección, quedando terminantemente prohibido ausentarse a su domicilio durante la jornada laboral.

Las condiciones económicas deberán ser revisadas anualmente, atendiendo a las circunstancias de los servicios y conforme al IPC.

Artículo 17.- Días de Eventos Especiales

Son días de Eventos Especiales, aquellos días señalados en el presente artículo, que por circunstancias de falta de plantilla y la dificultad de cubrir dichos servicios, se abonará con el precio del turno festivo y una gratificación extraordinaria de 120€. Así mismo no contarán como realizados en el cuadrante de refuerzos. Se establecen los siguientes días como Eventos Especiales:

- Diciembre: Días 24 y 31, turno de noche. Día 25, turno de mañana.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	129/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

- Enero: Día 1, turno de mañana.

- Festival Cabo Plata: Sábado noche y Domingo de mañana.

En el caso, de que se lleve a cabo una modificación o adaptación deberá llevar consigo la unanimidad de las partes afectadas.

Los Agentes tanto de turno como de refuerzos que trabajen el 24 y 31 de diciembre turno de noche y 25 de diciembre y 1 de enero en turno de mañana, serán compensados además con un (1) día libre.

Artículo 18. Productividad por trabajar durante Eventos Especiales.

Se gratificarán extraordinariamente con 120 euros, a todo aquel que preste sus servicios en el horario establecido para el turno que le corresponda, siempre que la jornada de trabajo realizado, una vez finalizado el servicio sea de al menos de ocho horas. Igualmente se abonará, a quién preste servicio extraordinario, de al menos ocho horas.

Artículo 19. Sustitución por Subjefatura.

El puesto de Subjefatura por las Funciones que asumiría el Oficial que lo ocupe, así como la dedicación exclusiva y la disponibilidad absoluta que conlleva conforme al Informe detallado y motivado de necesidad propuesto por el Jefe de la Policía Local sobre la ocupación del puesto, se gratificará extraordinariamente con 700 € de productividad,

Artículo 20.- Días festivos

Respetando acuerdos anteriores, se considerarán como festivos a efectos de servicios de refuerzo, además de los establecidos en el calendario laboral, los siguientes días:

- Todos los Sábados

- El jueves y viernes de la Semana Gastronómica del Atún de Barbate

- La tarde y noche del día de la Coronación, así como los tres turnos de los días de feria laborables.

- El miércoles, jueves y viernes del Festival Cabo Plata.

CAPITULO VI.- Bolsa de Disponibilidad

Cuando las circunstancias económicas lo permitan y la Jefatura lo aconseje, se creará una bolsa de disponibilidad destinado a cubrir eventos tales como carnavales, Semana Santa, ferias, festivales, Navidades, etc.

Disposición Adicional Única

Quedan vigentes y serán de aplicación todas las disposiciones municipales en todo aquello que no contradigan expresamente a lo establecido en este acuerdo.

Disposición Derogatoria

Quedan derogados los Acuerdos y Reglamentos anteriores al presente acuerdo.

SEGUNDO.- Se proceda a emplazar a las partes para la firma del Acuerdo Regulador.

TERCERO.- Se proceda a dar conocimiento del texto íntegro realizadas las subsanaciones a la Delegación del Gobierno en Cádiz de la Junta de Andalucía, a los efectos de Registro y para que ordene su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

CUARTO.- Dar traslado al Departamento de Asesoría Jurídica para poder suspender la vista en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo N.º 3 de Cádiz señalada para el próximo 30 de abril de 2025.

No obstante, la Corporación acordará lo que estime pertinente."

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	130/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Debatida la propuesta y sometida a votación es **aprobada por mayoría de los Sres. Asistentes al acto con un total de OCHO (8) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía Por Sí (AxSí), SIETE (7) abstenciones del Grupo Municipal Socialista (P.S.O.E.), CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y DOS (2) abstenciones del Grupo Municipal SIEMPRE BARBATE.**

URGENCIA 3. ALCALDÍA-PRESIDENCIA: PROPUESTA DE ACUERDO APROBACIÓN PLAN DE ACTUACIÓN INTEGRADA AYUNTAMIENTO DE BARBATE.

El Pleno llegado a este punto conoce los motivos de esta Urgencia, debido a que el Ayuntamiento de Barbate, a través de la Alcaldía, considera necesaria la inclusión mediante Urgencia, en el Pleno Ordinario de Abril, de la siguiente propuesta de Alcaldía con el objetivo de modificar, rectificar y adoptar el acuerdo necesario para modificación puntual de la solicitud de una ayuda económica en el marco del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). Dicha solicitud se enmarca dentro de la convocatoria para la asignación de senda financiera FEDER a Planes de Actuación Integrados de entidades locales, en el contexto del desarrollo urbano sostenible FEDER 2021-2027. La urgencia de esta convocatoria viene determinada a que con fecha 26 de marzo de 2025, se recibe de la Dirección General de Fondos Europeos escrito de subsanación a la documentación remitida y al propio acuerdo del Pleno de 25 de marzo en el que se acuerda la aprobación de Plan de Actuación, con un plazo de 10 días para corregir dichas deficiencias.

En este sentido, es imprescindible que la tramitación se realice antes del periodo de 10 días, para cumplir con los requisitos establecidos en la convocatoria. El objeto de esta ayuda es financiar actuaciones de desarrollo urbano sostenible que permitan mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, promoviendo un crecimiento económico respetuoso con el medio ambiente, la eficiencia energética, la movilidad sostenible y la regeneración urbana.

D. Carlos Llaves Ruiz, concejal del Grupo Municipal Siempre Barbate, se ausenta del Salón del Plenos y no vota la urgencia.

Sometida la urgencia a votación es **aprobada por unanimidad de los Sres. Asistentes al acto con un total de OCHO (8) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía Por Sí (AxSí), SIETE (7) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (P.S.O.E.), CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y UNO (1) voto a favor del Grupo Municipal SIEMPRE BARBATE, el Pleno entra a conocer la siguiente propuesta:**

“Propuesta modificada por subsanación de error en la cantidad que se solicita”.

Resultando: Que este Ayuntamiento en Pleno, en sesión extraordinaria y urgente de fecha 27 de febrero de 2025, acordó la Aprobación del El Plan de Actuación Integrado del Municipio de Barbate.

Resultando: Que con fecha 13 de marzo de 2025, se recibe de la Dirección General de Fondos Europeos escrito de subsanación a la documentación remitida y al propio acuerdo del Pleno, con un plazo de 10 días para corregir dichas deficiencias. Dichas subsanaciones son:

DEFICIENCIA: La cifra de población indicada no se corresponde con ninguno de los datos oficiales para las anualidades 2021, 2022, 2023 y 2024.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro	Firmado	15/04/2025 11:41:10	
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta	Firmado	14/04/2025 11:31:10	
Observaciones		Página	131/135	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			

Certificado de la entidad solicitante en el que conste el acuerdo o resolución de la aprobación del Plan de Actuación Integrado, de la solicitud de la asignación financiera de ayuda FEDER para la presente convocatoria y del compromiso a habilitar el crédito suficiente para financiar las operaciones que se seleccionen: DEFICIENCIA: El importe de la ayuda FEDER recogido en el acuerdo de aprobación del PAI (14.999.810,20 €) no puede ser igual que el importe del presupuesto de gasto del PAI (14.999.810,20 €). Asimismo, tampoco recoge la denominación del PAI.

Resultando: Que por la entidad DS GREEN TRANSITION SL., contratada por este Ayuntamiento como consultoría externa para la elaboración del Plan de Actuación, se ha presentado ante este Ayuntamiento la documentación con inclusión de las subsanaciones a las deficiencias detectadas, a la que se le ha añadido un cronograma, donde se desglosa el presupuesto total del PAI, que asciende a 14.999.810,20 euros, de los cuales este Ayuntamiento solicita una subvención al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) del 85%, mientras que el 15% será financiado por este Ayuntamiento.

De igual modo, DS GREEN TRANSITION SL, ha elaborado un informe en relación al 3,5% de Asistencia Técnica que se incluye en el Plan y que se une a la documentación que se adjunta con esta propuesta.

- Legislación aplicable:

- ⌚ Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo.
- ⌚ Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
- ⌚ Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local.
- ⌚ Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía.
- ⌚ Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- ⌚ Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- ⌚ Resolución de 23 de Diciembre de 2024 de la Dirección General de Fondos Europeos
- ⌚ Orden HAC/1072/2024, de 2 de octubre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la asignación de senda financiera FEDER a Planes de actuación integrados de entidades locales, en el marco del Desarrollo Urbano Sostenible, con cargo al Fondo FEDER en el periodo de programación 2021-2027. El PAI que se presenta para su aprobación se ha elaborado teniendo en cuenta el marco previo descrito en la Agenda Urbana 2030 a la que se ha adherido el Ayuntamiento de Barbate elaborado por la Diputación Provincial de Cádiz, que sigue las recomendaciones metodológicas de la Agenda Urbana Española, cuyo objetivo es dar respuesta a los retos y necesidades del territorio, ha servido como base para el diagnóstico y la definición de los objetivos del presente PAI.

Entre las prioridades estratégicas identificadas destacan:

- ⌚ Sostenibilidad y resiliencia climática: Apuesta por la reducción de emisiones, el uso de energías renovables y la adaptación a los efectos del cambio climático, con medidas que fortalecen la seguridad ambiental y la eficiencia energética del municipio.
- ⌚ Movilidad y accesibilidad mejoradas: Promueve un sistema de transporte sostenible que reduce la congestión urbana y mejora la conectividad, impulsando una infraestructura verde y accesible.
- ⌚ Inclusión y mejora de la calidad de vida: Se enfoca en la rehabilitación urbana, el acceso a vivienda digna y la eliminación de barreras arquitectónicas, garantizando la igualdad de oportunidades para toda la población.
- ⌚ Desarrollo económico sostenible: Potencia la economía azul, el turismo sostenible y el emprendimiento local, diversificando las oportunidades laborales y fortaleciendo sectores estratégicos como la pesca, la agroindustria y la industria conservera.
- ⌚ Valoración del patrimonio natural: Protege y pone en valor los espacios naturales del municipio, promoviendo su conservación como un activo clave para el desarrollo económico y social.

Con fecha 24-02-2025 se ha presentado el Plan de actuación integrada por parte de la adjudicataria encargada de la elaboración del citado plan, en la misma fecha se ha solicitado por parte de la alcaldía presidencia informe de intervención en relación al citado plan el cual se ha emitido formando parte del correspondiente expediente.

Determinada la competencia del Pleno para la aprobación del plan se propone al Pleno la adopción del citado

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	132/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



ACUERDO;

- **Primero:** Aprobar el Plan de Actuación Integrado denominado BANS: BARBATE ACCESIBLE, NATURAL y SOSTENIBLE, una vez introducidas las subsanaciones detectadas, con un presupuesto de gasto de 14.999.810,20 euros..

- **Segundo:** Solicitar una ayuda del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) por importe de 12.749.838,67 euros, en el marco de la convocatoria para la asignación de senda financiera FEDER a Planes de Actuación Integrados de entidades locales, en el marco del desarrollo urbano sostenible, FEDER 2021- 2027.

- **Tercero:** Declarar que esta entidad se compromete a habilitar el crédito adecuado y suficiente para financiar toda la ejecución del proyecto en caso de resultar seleccionado el mismo, de acuerdo con las normas reguladoras de la convocatoria.”

Debatida la propuesta y sometida a votación es **aprobada por unanimidad de los Sres. Asistentes al acto con un total de OCHO (8) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía Por Sí (AxSí), SIETE (7) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (P.S.O.E.), CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal SIEMPRE BARBATE.**

URGENCIA 4. MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL POPULAR: PARA SOLICITAR MAYOR SEGURIDAD EN EL PUERTO DE BARBATE.

El Pleno llegado a este punto conoce los motivos de esta Urgencia, que viene dada principalmente, por la reiterada demanda de los vecinos en relación con la seguridad del puerto de Barbate. Además, a una Proposición No de Ley presentada por el Grupo Parlamentario del PSOE en el Parlamento Andaluz. Por ello, consideramos fundamental exponer esta moción con la mayor rapidez posible, para dejar clara la postura del Partido Popular ante la ciudadanía.

Sometida la urgencia a votación es **aprobada por unanimidad de los Sres. Asistentes al acto con un total de OCHO (8) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía Por Sí (AxSí), SIETE (7) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (P.S.O.E.), CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal SIEMPRE BARBATE, el Pleno entra a conocer la siguiente propuesta:**

“EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El puerto de Barbate es una infraestructura clave para la economía local, utilizada tanto por pescadores como por propietarios de embarcaciones de recreo.

En los últimos meses, se ha producido un aumento preocupante de robos y actos vandálicos en las embarcaciones allí amarradas, generando una sensación de inseguridad entre los usuarios del puerto.

Esta situación no solo supone un perjuicio económico para los afectados, sino que también daña la imagen de Barbate y puede afectar al desarrollo de actividades marítimas y turísticas fundamentales para nuestro municipio. La falta de medios de vigilancia adecuados ha permitido que estos hechos delictivos se repitan sin una respuesta efectiva que garantice la seguridad de los propietarios y sus bienes.

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro		Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta		Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones			Página	133/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			



Por ello, es imprescindible que las administraciones competentes adopten medidas urgentes para reforzar la seguridad en el puerto, dotándolo de más medios de vigilancia y garantizando la presencia permanente de la Guardia Civil para el control de la zona, en coordinación con la Policía Portuaria

Los usuarios del puerto deportivo y pesquero denuncian la inseguridad debido a la falta de vigilancia y al mal estado de los controles de acceso con los precintos averiados, todo ello llevando a la situación actual en la que se encuentran los usuarios del puerto, que aún pagando sus atraques no se les garantiza las medidas de seguridad suficientes.

Como sabemos la responsabilidad de la seguridad en el recinto portuario es competencia de la APPA y de la Guardia Civil, por ende es competencia del Gobierno de España y de la Agencia Pública de Puertos.

ACUERDOS DE LA MOCIÓN

1. Instar a que el Gobierno de la Nación y la Junta de Andalucía, de forma urgente y desde sus respectivos ámbitos competenciales, tomen medidas inmediatas para impulsar y mejorar la seguridad en el puerto de Barbate y las aguas territoriales que lo rodean, y protejan la inversión de los usuarios que confían en estas instalaciones, así como la del resto de puertos de competencia autonómica de la provincia de Cádiz.
2. Instar al Gobierno de España a que dote de más medios personales y materiales a la Policía Nacional y Guardia Civil, que contribuyen de manera fundamental a la seguridad de los puertos de competencia autonómica desde su ambiente jurisdiccional, mejorando su regulación normativa e integrándolos mejor en sistemas de emergencias y coordinación con otros cuerpos.
3. Instar a la Consejería de Fomento para que siga su plan de inversión digital en puertos autonómicos de la provincia de Cádiz, para mejorar los medios técnicos de vigilancia con tecnología que garantice la máxima eficacia y calidad, incluyendo elementos necesarios que garanticen la función de favorecer una vigilancia efectiva en las instalaciones portuarias.
4. Instar a la Consejería de Fomento que desde la APPA, se prosiga con los trabajos planificados de dragado, necesarios en los puertos autonómicos de la provincia de Cádiz, con el fin de asegurar a navegabilidad y operatividad de las instalaciones portuarias.
5. Instar a la consejería de Fomento que desde la APPA, se siga avanzando en su Plan de Eficiencia Energética en infraestructuras e instalaciones portuarias que son competencias autonómicas, y que ha generado un ahorro considerable en el consumo de alumbrado publico de puertos así como en el suministro de energía eléctrica a las embarcaciones."

Debatida la propuesta y sometida a votación es **aprobada por unanimidad de los Sres. Asistentes al acto con un total de OCHO (8) votos a favor del Grupo Municipal Andalucía Por Sí (AxSí), SIETE (7) votos a favor del Grupo Municipal Socialista (P.S.O.E.), CUATRO (4) votos a favor del Grupo Municipal Popular (P.P.) y DOS (2) votos a favor del Grupo Municipal SIEMPRE BARBATE**

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro			Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta			Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones				Página	134/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==				



El Sr. Presidente levanta la sesión siendo las veintiuna horas y cuarenta y siete (21:47 h), extendiéndose por mí, la Secretaria Accidental, la presente acta de lo que doy fe, a los solos efectos de su remisión a las administraciones del Estado y de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de conformidad con los artículos 56 de la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y del artículo 2 del Decreto 41/2008 de 12 de febrero

Vº Bº
EL ALCALDE-PRESIDENTE,
Miguel Francisco Molina Chamorro

LA SECRETARIA ACCIDENTAL,
Francisca del Carmen Amores Revuelta
(Por Resolución de la Dirección General de Administración Local
24/05/2023)

Plaza Inmaculada, 1. 11160 Barbate – T 956063600 – www.barbate.es

Código Seguro De Verificación	g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==			Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Francisco Molina Chamorro			Firmado	15/04/2025 11:41:10
	Francisca Del Carmen Amores Revuelta			Firmado	14/04/2025 11:31:10
Observaciones				Página	135/135
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/g4q0ME+MuEP149j8kQhw0Q==				

