

## JUNTA DE ANDALUCIA

### CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

#### CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO SECCIÓN DE TRANSPORTE URBANO DE VIAJEROS PARA LA CIUDAD DE ALGECIRAS

Expediente: 11/01/0301/2025

Fecha: 16/12/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MATIAS AGRAFOJO MARTINEZ

Código 11102112012025.

Visto el texto del CONVENIO SECCIÓN DE TRANSPORTE URBANO DE VIAJEROS PARA LA CIUDAD DE ALGECIRAS presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 28/11/25, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, y todo ello en relación con la Ley 9/2007, de 23 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

#### RESUELVE:

Primero: Una vez realizada la subsanación con fecha 12-12-2025, se ordena la inscripción del citado CONVENIO SECCIÓN DE TRANSPORTE URBANO DE VIAJEROS PARA LA CIUDAD DE ALGECIRAS, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 16 de diciembre de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, Fdo.: DANIEL SÁNCHEZ ROMÁN

#### CONVENIO COLECTIVO SECCION TRANSPORTE URBANO CIUDAD DE ALGECIRAS

##### Capitulo I. Condiciones generales.

#### Artículo 1º.- AMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio será de aplicación a los trabajadores/as dedicados al servicio de transporte urbano de viajeros con autobuses y microbuses, que desarrollen su trabajo en la sociedad ACTIVIDADES DE LIMPIEZA Y GESTION S.A. en adelante ALGESA.

#### Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

Lo establecido en este convenio será de obligada observancia para todos los trabajadores/as comprendidos en el ámbito funcional y que tenga su centro de trabajo en Algeciras.

#### Artículo 3º.- VIGENCIA y AMBITO TEMPORAL.

Este convenio tendrá una vigencia de 4 años comenzando la misma a partir del día 1 de septiembre de 2025, terminando su vigencia el 31 de agosto de 2029, cualquiera que sea su fecha de publicación, prorrogándose tácita y automáticamente de dos años en dos años si no mediara denuncia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación como mínimo a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prorrogas.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el presente convenio se aplicará en todo su contenido hasta mientras no sea sustituido por un nuevo convenio negociado por las centrales sindicales con representación en la sección de transporte urbano en la sociedad y la dirección de la misma.

#### Artículo 4º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

Las condiciones establecidas en este convenio colectivo de trabajo se considerarán mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fuera más beneficiosas a las recogidas en este convenio, considerada en su conjunto y en cómputo anual

#### Artículo 5º.- COMPENSACION Y ABSORCION.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual para los trabajadores/as del transporte urbano de la ciudad de Algeciras, sea más favorable para los trabajadores/as que lo fijado en este convenio.

#### Artículo 6º.- COMISION MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

##### 1º.-Composición de la Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia actuando como parte de la misma tres personas designadas por la representación empresarial y tres en representación de los trabajadores/as. Ambas deberán haber formado parte de la Comisión negociadora del Convenio.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con sus respectivos asesores/as que tendrán voz, pero no voto.

##### 2º Competencia de la Comisión Paritaria.

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

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

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

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma; dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión. Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión. En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la comisión enviará el acta de la misma a los interesados/as donde se recogerá la posición de cada parte y también se adjuntará al acta cuanta información al respecto tenga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado. La convocatoria de la reunión de la Comisión paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes de los firmantes del presente Convenio.

#### Artículo 7º.- INGRESO EN EL TRABAJO.

La empresa tendrá la plantilla que en cada momento fije la dirección de la empresa.

Por circunstancias de vacaciones, bajas por incapacidades temporales etc., la empresa contratará a personal de carácter eventual.

Los procesos de selección se convocarán y celebrarán en el ámbito territorial y funcional de la empresa y en función de las necesidades del servicio urbano de viajeros de Algeciras.

Las convocatorias para la consolidación de vacantes en la empresa se realizarán respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

#### Artículo 8º.- VACANTES.

La empresa asume el compromiso de dar a todos los trabajadores/ras la oportunidad de cubrir vacantes que se produzcan en las distintas categorías profesionales, mediante los correspondientes exámenes de capacidad y mediante la aplicación del procedimiento de promoción establecido en la empresa, siempre y cuando le resulte posible organizativamente. (ni políticos, ni sindicatos podrán formar parte integrante de los Tribunales de ningún proceso de promoción y/o selección en la empresa).

##### Capitulo II. Condiciones Económicas.

#### Artículo 9º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos de las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

(Con la firma del Convenio no se generará ningún tipo de abono de atrasos, dado que sus condiciones económicas se aplicarán a partir de la firma del Convenio, por cuanto los incrementos que pudieran acordarse no suponen subidas salariales sino asignación de retribuciones por la realización de nuevas funciones necesarias en la empresa a desempeñar por los trabajadores/ras).

Continúan vigentes los incrementos de salarios establecidos en las Leyes de Presupuestos del Estado, por lo tanto y mientras las citadas Leyes establezcan limitaciones a las subidas salariales, éstas serán las aplicadas a los trabajadores afectados por la firma de este convenio. El momento de abono de los atrasos dependerá de la orden emitida por el Ayuntamiento y en función de la aprobación del presupuesto del mismo.

#### Artículo 10º.- SALARIO BASE.

El salario base del personal afectado al presente Convenio Colectivo de trabajo es el que se determina para cada nivel y categoría, conforme a lo establecido en los anexos al presente convenio.

#### Artículo 11º.- INCREMENTO SALARIAL.

Los salarios de los trabajadores/ras afectados/as por el presente convenio se incrementarán anualmente en el porcentaje y directrices establecidos en el Presupuesto General del Estado para el sector público del año en curso. Abonándose conforme determinen los presupuestos municipales.

#### Artículo 12º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, julio y diciembre, respectivamente, por el importe de 30 días de salario Convenio.

En el caso de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o por accidente de trabajo, en el vencimiento de la paga se cobrará el 100% de las mismas.

Las pagas que se fijan en este artículo se denominan:

Paga de marzo, devengo desde el 1 de marzo a 28/29 de febrero del año en curso. Se abonará el 15 de marzo.

Paga de diciembre, devengo desde el 1 de diciembre hasta el 30 de noviembre del año en curso. Se abonará el 15 de diciembre

Paga de Julio, devengo desde el 1 de julio a 30 de junio del año en curso. Se abonará el 15 de Julio.

Periodo de devengo: Estas pagas se devengarán anualmente y en caso de alta o cese del trabajador, durante el periodo de devengo, se abonarán las partes proporcionales a los meses o fracciones de mes trabajados.

**Artículo 13º.- PRIMA ASISTENCIA.**

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

Dicha prima asciende conforme a lo establecido en los anexos al presente Convenio. Esta prima se percibirá en vacaciones anuales.

Se perderá la percepción de la prima de asistencia por falta de puntualidad o retraso. Se perderá la prima de asistencia, correspondiente a una semana por cada falta injustificada al trabajo. El retraso injustificado superior a media hora se sanciona con la pérdida correspondiente a 5 días.

**Artículo 14º.- PLUS DE PENOSIDAD.**

Los trabajadores/as con categoría profesional de mecánicos/cas y limpiadores/ras percibirán un plus de penosidad por día trabajado.

Dicha prima asciende conforme a lo establecido en los anexos al presente convenio.

**Artículo 15º.- PLUS DISPONIBILIDAD MECANICOS/CAS.**

Los mecánicos/cas que su jornada de trabajo coincida en fines de semanas y festivos, realizarán su jornada de mañana, permaneciendo de guardia en turno de tarde para atender cualquier avería que se produzca en el servicio en turno de tarde.

Dicho plus únicamente será percibido por aquellos mecánicos/cas que la empresa designe expresamente.

Dicho plus asciende conforme a lo establecido en los anexos al presente convenio.

**Artículo 16. - PLUS RECOGIDA Y REPARTO PERSONAL INSPECTORES/RAS.**

Los inspectores/ras de servicio que en jornada de trabajo en turno de mañana como de tarde realicen el servicio de recogida y reparto de personal se le abonará un plus que asciende conforme a lo establecido en los anexos al presente convenio.

**Artículo 17º.- PLUS DE DISPONIBILIDAD DEL CONDUCTOR/RA.**

Se abonará un plus denominado de disponibilidad cuyo fin es mantener una obligatoriedad de los conductores/ras para ser llamados para incorporarse al servicio de dos días al mes. Para ello esos días vendrán fijados en cuadrante y aquellos conductores/ras que no acudan a la llamada de la empresa perderán dicho plus por un periodo de 6 mensualidades.

Dicho plus asciende conforme a lo establecido en los anexos al presente convenio. Todo ello bajo las siguientes premisas:

A) Será a elección del trabajador/a cobrar el día o sustituirlo por un día de descanso. Siempre que la planificación de contratación de la empresa así lo permita, el trabajador que elija el poder disfrutarlo, podrá acumular su disfrute de manera consecutiva los días trabajados en periodo de dos meses.

B) En el periodo vacacional solo se estará disponible un día al mes.

C) La disponibilidad no coincidirá con el fin de semana de descanso.

D) La falta de asistencia conllevará la pérdida del plus por 6 meses salvo que dicha ausencia sea por causas imprevistas y no panificables, que implique la ausencia al puesto de trabajo (debidamente justificada).

**Artículo 18º.- DIFERENCIA DE CATEGORIA.**

Los trabajadores/ras que, a requerimiento de la empresa, desempeñen categorías distintas a las suyas propias recibirán el salario correspondiente a la categoría que desempeñen. El desempeño de dichas funciones no implicará en ningún caso la consolidación de plaza por permanencia en el puesto. La consolidación de plaza y adquisición de la nueva categoría será siempre a través de los procedimientos de promoción interna.

**Artículo 19º.- PLUS DISPONIBILIDAD, PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN, INSPECTORES/RAS Y JEFE/A DE SERVICIO.**

Con el fin de poder cubrir las necesidades del servicio durante los festivos o días de descanso dicho personal recibirá un plus cuya cuantía asciende conforme a lo establecido en los anexos al presente convenio, obligándoles a acudir a la empresa para tareas de planificación del servicio y atención de incidencias. El personal de administración deberá gestionar las altas o bajas laborales que se produzcan en dichos periodos o cualquier otro trámite urgente.

**Artículo 20º.- PLUS DOMINGO Y FESTIVOS**

Con independencia de la cantidad que el trabajador/a viene percibiendo por trabajar un domingo, festivo, o día de descanso trabajado, en base a su jornada de trabajo, también cobrará la cantidad a lo establecido en los anexos al presente convenio en concepto de plus domingo/ festivos trabajados.

Día 25 de diciembre, uno y seis de enero trabajados cobraran lo establecido en los anexos al presente convenio.

**Artículo 21º.- PLUS PERSONAL MENSUAL.**

Se abonará la cuantía mensual para cada una de las categorías que se relacionan, conforme a lo establecido en los anexos al presente convenio.

- A. Jefe/a de servicio
- B. Conductor/a perceptor
- C. Operarios/as de limpieza
- D. Administrativo/a
- E. Jefe/a de taller
- F. Mecánico/a Of. 1ª
- G. Electricista
- H. Inspector/a
- I. Controlador/a

**Artículo 22º.- PLUS DE ABSENTISMO PERSONAL.**

Se establece un incentivo variable fijo de 500€ por trabajador/a cómputo de jornada completa. Abonado en una paga única anual, a aplicar en función del nivel de absentismo laboral personal, establecido por las partes en el 4,5%.

El presente artículo queda adaptado a la Sentencia Social 40/2025 del Tribunal Supremo, Rec 99/2024 de 20 de enero del 2025.

El abono del plus de absentismo personal se establece su abono en el mes de febrero. (se viene abonando así todos los años)

**Artículo 23º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.**

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento de trabajo nocturno, equivalente al 30% del sueldo base y siempre que trabaje un mínimo de cuatro horas, dentro del indicado periodo.

**Artículo 24º.- PLUS DE PERCEPCIÓN.**

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

**Artículo 25º.- PLUS DE TRANSPORTE.**

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

**Artículo 26º.- QUEBRANTO DE MONEDA.**

En concepto de quebranto de moneda, la empresa abonará a los cobradores/as, conductores/as, perceptores/as, taquilleros/as o cajeros/as y asimilados un plus por día trabajado cuya cuantía asciende según lo regulado en los anexos al presente Convenio.

**Artículo 27º.- PLUS DE RELEVO.**

Teniendo en cuenta las características del servicio público que presta la empresa y de las necesidades operativas, se abonará un plus de relevo para los conductores/as-perceptores/as que inicien y finalicen su jornada diaria en lugares distintos a las instalaciones, considerándose inicio o fin de jornada el mismo momento en el que se sube o se baja del autobús. Cuantía que asciende según lo regulado en los anexos al presente convenio.

Referente al registro horario de la jornada laboral, se intentará que sea compatible con la apertura o cierre del usuario en los terminales del autobús, si no fuera posible se haría vía APP, con el consentimiento expreso, libre e informado del trabajador/a.

**Artículo 28º.- COMPLEMENTO POR RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.**

Complemento para los trabajadores/as que realicen el reconocimiento médico anual fuera de la jornada de trabajo por el valor de 2 horas ordinarias, pagaderos en la nómina del mes en el que tenga lugar el reconocimiento.

**Artículo 29º.- FERIA REAL DE ALGECIRAS.**

Las condiciones de prestación del servicio de feria queda establecido conforme se ha venido prestando en los años 2024-2025, figurando como anexo al convenio.

**Capítulo III. Tiempos de trabajo.****Artículo 30º.- JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo será de 37,50 horas semanales, distribuyéndose de lunes a domingo, según cuadrante. La toma y deje del servicio, se entenderá en cada momento de entrada y salida del trabajo, estableciéndose nueve horas como tope de horas normales.

En jornadas continuadas los trabajadores/as tendrán un descanso de 20 minutos para el bocadillo.

Los veinte minutos de bocadillos se consideran dentro de la jornada laboral.

Por motivos ajenos a los trabajadores/as y ante la imposibilidad de poder realizarse el descanso de los 20 minutos, (averías, accidentes, atascos etc.), se abonará en concepto de horas extraordinarias en el caso de los conductores/as, no siendo sumadas al cómputo mensual.

**Artículo 31º.- HORARIO.**

Los horarios de trabajo vendrán determinados por los cuadrantes mensuales, así como los descansos. Debe de haber un intervalo de 12 horas, entre la terminación de cada jornada y el comienzo de la siguiente.

Los horarios de mecánicos/as y limpiadores/as podrán ser en turnos de mañana, tarde o noche, asignando el turno la empresa dependiendo de la organización del servicio.

**Artículo 32º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

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

En compensación al incremento de la tabla de salario acordada en este convenio, se fija el valor mínimo de la hora extraordinaria para todas las categorías profesionales afectadas en este convenio, cuya cuantía se establece en los anexos al presente convenio.

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

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

Mensualmente se sumarán las horas extras realizadas y se restarán las sumas de las horas no realizadas dentro de la jornada de 37,50 horas, abonándose la resultante que corresponderá a las horas extras realizadas en el mes.

**Artículo 33º.- VACACIONES.**

Todos los trabajadores/as afectados/as por este Convenio, tendrán derecho a 32 días naturales anuales de vacaciones, el trabajador/a percibirá el sueldo íntegro y prima de asistencia, más una bolsa de vacaciones cuya cuantía se establece en los anexos al presente Convenio, conforme a todos los conceptos económicos que corresponden a cada una de ellas, y que se corresponden y se contienen en el presente convenio, así

como cualquier otro plus negociado fuera del presente Convenio y excluido salario base y prima de asistencia que ya se abonaron durante dicho período conforme a lo dispuesto en este párrafo.

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

La empresa adoptará las medidas oportunas para que todo su personal haya disfrutado las vacaciones, antes del 31 de diciembre del año que corresponda.

El periodo de vacaciones de 32 días anuales se divide en dos turnos de 16 días. Empezando el primer turno del 3 de enero al 12 de junio y del 17 de septiembre al 2 de enero del siguiente año y el segundo turno de vacaciones comienza desde el 13 junio al 16 de septiembre. Todo formalizado en un cuadrante de vacaciones.

Dentro del último trimestre de cada año, la empresa entregará un calendario de vacaciones con los turnos establecidos, que incluirá a los trabajadores de contratación indefinida. A partir de dicha entrega, se abrirá un plazo de 20 días para los trabajadores acuerden los intercambios, trabajador/a por trabajador/a, misma categoría y siempre que estén en alta laboral, según lo expuesto anteriormente, tras lo cual se elaborará el calendario definitivo de cada una de las categorías profesionales acogidos al presente convenio.

#### Artículo 34º.- PERMISO SIN SUELDO.

La empresa con audiencia de los representantes de los trabajadores podrá conceder al personal fijo de plantilla que lo solicite, hasta 15 días de permiso sin sueldo al año. Siempre que la organización del servicio lo haga posible.

Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 30 días, salvo casos de urgente necesidad.

Dicho permiso no podrá ser solicitado en los periodos de vacaciones, semana santa o navidad.

#### Capítulo IV.- Mejoras sociales

#### Artículo 35º.- SEGURO COLECTIVO.

Las contingencias y las cuantías del seguro colectivo que se aplicará a partir del 1 de enero del 2023 y que permanecen durante toda la vigencia del convenio son las siguientes:

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

#### Artículo 36º.- LICENCIAS.

Las licencias con sueldo serán:

- Por razón de matrimonio: 17 días naturales.
- Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días y por fallecimiento de la esposa o compañera: 4 días.
- Por nacimiento de hijos/as: 4 días.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Para renovación del carnet: 1 día, salvo que los medios regulares de transporte impongan razonablemente un plazo más amplio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

#### Artículo 37º.-Días de libre disposición.

Los trabajadores/as tendrán derecho a dos días de libre disposición al año, que podrán ser disfrutados antes del 31 de diciembre, excluyéndose los siguientes periodos para el disfrute. Salvo que sea posible por disponer de personal suficiente:

- Semana Santa.
- Verano.
- Navidad

En el caso de no disfrutarlos, se le abonará al trabajador/a en el mes de enero de siguiente año, previa petición mediante un solicitada antes del día 20 de diciembre del año en curso de su disfrute.

#### Artículo 38º.- COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de incapacidad laboral transitoria el trabajador/a, será complementado hasta la totalidad de su salario real, excepto el plus de asistencia.

#### Artículo 39º.- FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL.

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

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

Para la realización de los cursos para la renovación del CAP, el tiempo dedicado a esa formación ha de llevarse a cabo con cargo a la empresa dentro de la jornada laboral y considerándose como tiempo de trabajo efectivo. En el caso de realizarse fuera de la jornada habitual de trabajo, se abonarán a precio de horas extraordinarias o presenciales, no sumándose al computa mensual.

La empresa correrá con el importe de las tasas necesarias para la renovación del certificado CAP.

#### Artículo 40º.- JUBILACION ANTICIPADA.

Si durante la vigencia de este convenio, algún trabajador/a afectado por el mismo, quisiera acogerse a la jubilación anticipada prevista en el Real Decreto

1132/2002 de 31 de octubre, lo comunicará a la empresa con un mes de antelación, con el fin de tramitar la documentación correspondiente.

#### Artículo 41º.- ROPA DE TRABAJO.

Personal de talleres (limpiadores/as y mecánicos/as) Verano: dos polos, dos pantalones y calzado de seguridad Invierno: dos polos, dos pantalones y un polar Ropa de agua y botas de agua.

Personal de inspección, conductores/as-perceptores/as:

Verano: 2 camisas o polos y un pantalón. Invierno: 1 jersey o polar, 2 camisas y 1 pantalón Cada 2 años un chaquetón para todas las categorías profesionales

La empresa dotará a cada trabajador/a de un par de zapatos al año, el cual será de las características que se determinen dependiendo de los puestos de trabajo.

#### Artículo 42º.- VIAJES EN VEHICULOS DE LA EMPRESA.

Todas las personas trabajadoras de la empresa acogidos al presente convenio tendrán pase de libre circulación en los autobuses de la empresa.

Este beneficio de viaje en los autobuses se extiende a los cónyuges o pareja de hecho, así como a los hijos/as hasta que convivan dentro de la unidad familiar.

Tarjeta acreditativa.

#### Capítulo V.- Régimen disciplinario

#### Artículo 43º.- DEFINICIÓN, GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

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

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

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

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes sin la debida justificación.
- El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal, (con comunicación al delegado/a de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.
- Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso. Se considerarán faltas graves las siguientes:
- Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
- Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.
- El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y, la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.
- Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la Empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.
- Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios/as y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses.
- Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de tres meses.
- La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias o durante el acto de servicio.
- Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.
- La simulación de la presencia de otro trabajador/a en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquier clase por cuenta propias o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
- La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a

los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

H. Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

I. Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes/as, compañeros/as, subordinados/as y usuarios/as.

J. Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes/as o superiores con relación a sus subordinados/as.

K. Las imprudencias o negligencias que afecte a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores/as, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

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

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

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

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

#### Artículo 44º.- SANCCIONES.

Las sanciones consistirán en:

A. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

B. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- Postergación para el ascenso hasta 5 años.

C. Por faltas muy graves:

- Traslado forzoso.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación definitiva para el ascenso.
- Despido.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 45º.- INFRACCIONES INVOLUNTARIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Capítulo VI. Disposiciones varias.

##### Artículo 46º.- CLAUSULA DE DESCUELGO

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

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

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

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

##### Artículo 47º.- DERECHOS SINDICALES. -

Los derechos sindicales, se estarán a la legislación vigente en cada momento. Los delegados/as de Personal, y miembros de Comité de Empresa, tienen derecho a 25 horas mensuales para atender las obligaciones de su cargo sindical siempre mediante justificación, teniéndose que enviar a la empresa a través de la organización sindical correspondiente el permiso sindical para su posterior disfrute como tal. Se establece un plazo de preaviso de tres días, salvo causa imprevista. No siendo acumulable fuera del periodo mensual, pudiéndose ceder entre los miembros del comité (siempre que no sean las horas correspondientes a un trabajador en su periodo de vacaciones, dado que en dicho periodo no corresponden horas sindicales)

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

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

##### Artículo 48º.- RECONOCIMIENTOS MEDICO.

Para la realización de los reconocimientos médico, el tiempo dedicado para ello ha de realizarse dentro de la jornada laboral y considerándose como tiempo de trabajo efectivo. En el caso de realizarse fuera de la jornada habitual de trabajo, se abonarán a precio de horas extraordinarias, no sumándose al computa mensual.

##### Artículo 49º.- SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCIA.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la comisión paritaria, se instará los procedimientos previstos en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y reglamento de desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores/as y empresa en el ámbito de aplicación del presente convenio.

**Artículo 50º.- SUBROGACION DEL PERSONAL.**

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

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

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**PRIMERA.-** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y establecer medidas de carácter positivo, mejorando la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, las cuales deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**CUARTA.-** Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente. De tal manera que, si la Jurisdicción haciendo uso de sus

facultades anulará o modificará alguno de los artículos o cláusulas aquí previstas, el presente convenio colectivo quedará sin eficacia debiendo de procederse a la reconsideración total de su contenido.

**ANEXO FERIA.**

**SERVICIO URBANO DURANTE LA FERIA REAL DE ALGECIRAS**

1. Los conductores/as que realicen el servicio urbano durante la semana de feria.

La mayor actividad en el servicio de transportes urbanos durante la semana de feria será realizada por los propios conductores/as del servicio de transportes urbanos de Algeciras, bien indefinidos, interinos y eventuales que estén cubriendo vacaciones, procesos de IT, etc. El personal asignado será el que se publica en cuadrante mensual, comenzando y terminando sus servicios en las instalaciones de la empresa, en los horarios establecidos habitualmente para todo el año.

Los conductores/as, que realicen el servicio urbano durante la semana de feria en turno de mañana se les abonará 32 € en concepto de horas extras, por día trabajado.

Los conductores/as, que realicen el servicio urbano durante la semana de feria en turno de tarde se les abonará 53€ en concepto de horas extras, por día trabajado.

Si por motivos ajenos al propio conductor/a se prolongara el servicio más allá de su horario habitual, se abonarán las horas extraordinarias al precio de 15 €, todo ello previa petición y autorización de los inspectores/as de servicio.

2. Los conductores/as que realicen el refuerzo del servicio:

Este servicio será realizado por conductores/as contratados para la realización del refuerzo del servicio con ocasión de la mayor actividad en la semana de Feria, realizando su servicio en turno de noche. Se contará con un servicio de seguridad contratado por la empresa.

3. Mecánicos/as:

Los mecánicos/as que realicen sus servicios durante los días de inicio al final de feria en turno de noche se les abonará 74 € en concepto de horas extras por día trabajado.

4. Limpiadores/as

Los limpiadores/as que realicen sus servicios durante los días de inicio al final de feria en turno de noche se les abonará 32 € en concepto de horas extras por día trabajado.

5. Administrativos/as:

Al personal de administración se les abonará 32 € en concepto de horas extras, por cada día laborable trabajado en la semana de feria.

**TABLA SALARIAL ALGESA-CTA 2025  
CONVENIO SECCION TRANSPORTE URBANO CIUDAD DE ALGECIRAS  
VIGENTES DESDE EL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2025**

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE/ DÍA	SALARIO BASE/ MES	HORAS DESCANSO	(1)	PLUS RELEVO	(2)	QUEBRANTO MONEDA	(3)	PLUS NOCTURNO	PLUS PENOSIDAD	(4)	(5)
Conductor-Perceptor	40,18 €	--	14,31 €	150,00 €	80,00 €	--	1,14 €	5,55 €	12,05 €	--	--	--
Conductor-PerceptorFeria	40,18 €	--	15,30 €	150,00 €	80,00 €	--	1,14 €	5,55 €	12,05 €	--	--	--
Controlador	38,08 €	--	14,56 €	--	--	--	--	--	11,42 €	1,14 €	--	--
Inspector	40,46 €	--	13,57 €	220,00 €	--	200,00 €	--	--	12,14 €	--	--	1,14 €
Mecánico-Of. 1ª	40,02 €	--	13,57 €	480,00 €	--	--	--	--	12,01 €	1,14 €	--	--
Mec.-Electricista - Of. 1ª	40,44 €	--	13,57 €	480,00 €	--	--	--	--	12,13 €	1,14 €	--	--
Chapista-Of. 1ª	40,02 €	--	13,57 €	480,00 €	--	--	--	--	12,01 €	1,14 €	--	--
Limpiador vehículos	38,08 €	--	14,56 €	--	--	--	--	--	11,42 €	1,14 €	--	--
Administrativo – Of. 1ª	--	1.225,07 €	13,57 €	220,00 €	--	--	1,14 €	--	--	--	1,14 €	--
Jefe de Servicio	--	1.414,39 €	--	220,00 €	--	--	--	--	--	--	--	--
Jefe de Taller	--	1.335,10 €	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(1) PLUS DISPONIBILIDAD (2) PLUS RECOGIDA Y REPARTO (3) PLUS CONDUCTOR-PERCEPTOR (4) PLUS PERSONAL ADMON. (5) PLUS PERSONAL INSPECCION

CATEGORIA PROFESIONAL	(6)	(7)	(8)	BOLSA VACACIONES	D. NACIONAL	PLUS ABSENTISMO	(9)	ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	HORAS EXTRAS	(10)	(11)
Conductor-Perceptor	--	32,00 €	53,00 €	404,38 €	87,19 €	500,00 €	166,18 €	3,47 €	6,89 €	11,30 €	38,78 €	55,39 €
Conductor-Perceptor FERIA	--	--	--	404,38 €	87,19 €	500,00 €	166,18 €	3,47 €	6,89 €	11,30 €	38,78 €	55,39 €
Controlador	--	--	--	216,14 €	87,19 €	500,00 €	166,18 €	3,47 €	6,89 €	11,30 €	38,78 €	55,39 €
Inspector	153,00 €	--	--	251,92 €	87,19 €	500,00 €	166,18 €	3,47 €	6,89 €	11,30 €	38,78 €	55,39 €
Mecánico-Of. 1ª	74,00 €	--	--	216,14 €	87,19 €	500,00 €	166,18 €	3,47 €	6,89 €	11,30 €	38,78 €	55,39 €
Mec.-Electricista - Of. 1ª	74,00 €	--	--	216,14 €	87,19 €	500,00 €	166,18 €	3,47 €	6,89 €	11,30 €	38,78 €	55,39 €
Chapista-Of. 1ª	74,00 €	--	--	216,14 €	87,19 €	500,00 €	166,18 €	3,47 €	6,89 €	11,30 €	38,78 €	55,39 €
Limpificador vehículos	32,00 €	--	--	216,14 €	87,19 €	500,00 €	166,18 €	3,47 €	6,89 €	11,30 €	38,78 €	55,39 €
Administrativo - Of. 1ª	32,00 €	--	--	251,92 €	87,19 €	500,00 €	166,18 €	3,47 €	6,89 €	11,30 €	38,78 €	55,39 €
Jefe de Servicio	153,00 €	--	--	251,92 €	87,19 €	500,00 €	166,18 €	3,47 €	6,89 €	11,30 €	38,78 €	55,39 €
Jefe de Taller	74,00 €	--	--	216,14 €	87,19 €	500,00 €	166,18 €	3,47 €	6,89 €	11,30 €	38,78 €	55,39 €

(6) HORAS EXTRAS FERIA / DÍA (7) HORAS EXTRAS FERIA T. MAÑANA / DÍA (8) HORAS EXTRAS FERIA T. TARDE / DÍA (9) PLUS PERSONAL MENSUAL (10) PLUS DOMINGO Y FESTIVO (11) PLUS FESTIVO DIAS NAVIDAD

Las tablas salariales incluyen el incremento del 0,5% correspondiente a la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2024 y quedarán sujetas a un nuevo ajuste una vez se apruebe la Ley de Presupuestos del Estado para 2025. FIRMAS. **Nº 205.816/25**

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

### AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA

#### CONVENIO DE EJECUCIÓN ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA Y LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ordenanza reguladora de las relaciones interadministrativas derivadas de la delegación de competencias o encomienda de funciones a la Diputación Provincial de Cádiz para su ejercicio por el Servicio Provincial Recaudación y Gestión Tributaria (SPRYGT), publicada definitivamente en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz número 12 de 19 de enero de 2022.

#### REUNIDOS

De una parte, D. Sebastián Hidalgo Hidalgo, Diputado Delegado del Área de Desarrollo Local, Asistencia a Municipios y Servicio de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz (en adelante, la Diputación Provincial), facultado por Decreto de la Presidencia de 28 de Julio y 17 de octubre de 2023 para la firma del presente Convenio.

De otra parte, D. Luis Mario Aparcero Fernández de Retana, Alcalde del Ayuntamiento de Chipiona (en adelante, el Ayuntamiento).

#### EXPONEN

Que ambos intervinientes están legítimamente facultados para actuar en nombre de las Corporaciones a las que representan y están habilitados para convenir las condiciones generales que afectan al presente Convenio de ejecución, de acuerdo con lo previsto en los artículos 106 de la Ley 7/1985, de 02 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 7 y concordantes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 05 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En consecuencia, en uso de la capacidad que respectivamente se reconocen, proceden a formalizar el presente Convenio de Ejecución de acuerdo con las siguientes

#### CLÁUSULAS

##### 1. RÉGIMEN JURÍDICO

El Ayuntamiento y la Diputación Provincial se acogen, suscribiendo el presente Convenio de ejecución, al régimen legal establecido por:

\* Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de Bases de Régimen Local (en adelante LRBRL)

\* Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local (en adelante LRSAL)

\* Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPAC)

\* Ley 40/2015, de 1 de Octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (en adelante LRJSP)

\* Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL)

\* Ley 58/2003, de 17 de Diciembre, General Tributaria (en adelante LGT) y su normativa de desarrollo

\* Ley 5/2010, de 11 de Junio, de Autonomía Local de Andalucía (en adelante LAULA)

\* Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

\* Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

\* Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

\* Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de Abril de 2016 (Reglamento general de protección de datos)

\* Ordenanza Fiscal General de gestión, recaudación e inspección de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz 220, de 17 de noviembre de 2009.

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

\* Ley 9/2017, 8 noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/23/UE, de 26 de febrero de 2014 (LCSP).

\* Ordenanza Reguladora de las Relaciones Interadministrativas derivadas de la Delegación de Competencias o Encomienda de Funciones a la Diputación Provincial de Cádiz para su ejercicio por el Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria (SPRYGT) publicada en el BOP de Cádiz nº 12, de 19 de enero de 2022.(ORRI).

\* Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por Prestación de Servicio Tributario y/o Sancionador publicada definitivamente en B.O.P. de Cádiz número 236 de fecha 10 de diciembre de 2024 (OF de la Tasa, en adelante).

#### 2. OBJETO DEL CONVENIO DE EJECUCIÓN

Es objeto del presente Convenio de ejecución la regulación de las materias enunciadas en el artículo 6 de la ORRI y 9 de la LRJSP en relación a las siguientes delegaciones previamente aprobadas:

	Competencia	delegación	encomienda
1	Gestión tributaria	X	
2	Gestión catastral	X	
3	Gestión recaudatoria	X	
4	Inspección y sanciones tributarias	X	
5	Instrucción y resolución de expedientes sancionadores por infracciones	a la normativa de tráfico vial urbano otras normas administrativas	X

La delegación de la gestión tributaria alcanza al impuesto sobre bienes inmuebles rústicos, urbanos y de características especiales.

El citado ejercicio por esta Diputación de la gestión tributaria de IBI se extiende a la colaboración en materia catastral en los términos fijados en el Convenio suscrito entre la Dirección General de Catastro y la Diputación de Cádiz, sin perjuicio que el Ayuntamiento pueda proponer - en los términos descritos en el artículo 2.2 Ordenanza de la Tasa por Prestación del Servicio Tributario de la Diputación Provincial- actuaciones catastrales de naturaleza extraordinaria, esto es, actuaciones tendentes a la actualización de la descripción catastral de inmuebles producidas por hechos, actos o negocios susceptibles de originar una incorporación o modificación en el Catastro inmobiliario calificadas como no exclusivas en la Cláusula Cuarta del vigente Convenio de colaboración en materia de gestión catastral suscrito entre la Dirección General de Catastro y la Diputación Provincial de Cádiz.

La delegación de la inspección y sanciones tributarias alcanza a la Tasa por la recogida, tratamiento y eliminación de residuos.

La delegación de la instrucción y resolución de los expedientes sancionadores incluye el ejercicio de la competencia de la potestad sancionadora y de la competencia para resolver los recursos de reposición que pudieran interponerse.

La delegación en la Diputación Provincial de Cádiz, a través del SPRyGT, de la gestión de los expedientes sancionadores alcanza a las infracciones por la siguiente normativa:

\* Ley 11/2003, de 24 de noviembre, de Protección de Animales.

\* Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales.

\* Ley 50/1999, de 23 de diciembre, sobre el Régimen Jurídico de la Tenencia de Animales Potencialmente Peligrosos.

\* Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de la Seguridad Ciudadana.

\* Decreto 42/2008, de 12 de febrero, por el que se regula la tenencia de animales potencialmente peligrosos en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

\* Decreto Legislativo 2/2012, de 20 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Comercio Ambulante.

\* Ley 2/2003, de 12 de mayo, de Ordenación de los Transportes Urbanos y Metropolitanos de Viajeros de Andalucía.