

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: EMPRESA CONCESIONARIA DEL SERVICIO DEL CATAMARAN DE LA BAHIA DE CADIZ

Expediente: 11/01/0196/2018

Fecha: 28/11/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: DIEGO SANCHEZ GOMEZ

Código 11100632012015.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CONCESIONARIA DEL SERVICIO DEL CATAMARÁN EN LA BAHÍA DE CÁDIZ, presentado, a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 6-09-2018 y subsanado con fecha 16-11-2018, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 23-08-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; y Decreto 342/2012, de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía,

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 20 de noviembre de 2018 DELEGADATERRITORIAL, MARIA GEMA PEREZ LOZANO

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONCESIONARIA DEL SERVICIO DEL CATAMARÁN EN LA BAHÍA DE CÁDIZ

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio es de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en la EMPRESA ADJUDICATARIA DE LA EXPLOTACIÓN DEL SERVICIO MARTÍTIMO REGULAR DE VIAJEROS PERTENECIENTES AL CONSORCIO DE TRANSPORTES DE LA BAHÍA DE CADIZ (SERVICIO DEL CATAMARÁN EN LA BAHÍA DE CÁDIZ).

ARTÍCULO 2. VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 2018 y su finalización será el 31 de Diciembre de 2021.

ARTÍCULO 3. PRÓRROGA

De no mediar denuncia por cualquiera de las partes con los requisitos expresados en el artículo siguiente, el convenio se entenderá prorrogado de año en año a partir del 1 de Enero del 2022 en sus propios términos.

ARTÍCULO 4. DENUNCIA

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de dos meses a la terminación de su vigencia o de cualquiera de las prórrogas, de forma escrita, con entrega de la denuncia a la otra parte, y remitiendo copia a la Autoridad Laboral.

Denunciado el Convenio y vencido el término de su vigencia, seguirá aplicándose éste hasta cuanto no se logre acuerdo expreso. Al vencimiento del Convenio, todos los conceptos económicos se incrementarán en el importe del IPC real habido en los doce meses anteriores a la terminación del convenio o de cualquiera de sus prórrogas, a cuenta del acuerdo económico global que se acuerde a la firma del siguiente Convenio.

Las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora en el mes siguiente al vencimiento del Convenio.

ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

A todos los efectos este convenio constituye una unidad indivisible, al que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas, desechando el resto, si no que siempre tendrá que ser observado y aplicado en su totalidad.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral, haciendo uso de sus facultades, no diera su aprobación a alguno de los pactos de este convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración del artículo 6 artículos.

ARTÍCULO 6. CLÁUSULA DE COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones económicas de índole salarial contenidas en el presente Convenio serán consideradas como un todo orgánico e indivisible; y en esta forma global podrán ser compensadas o absorbidas en cómputo anual con las que anterior o posteriormente pudieran existir, sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen o denominación, siempre que ostenten naturaleza salarial.

ARTÍCULO 7. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

El personal que con anterioridad a este convenio viniese disfrutando de condiciones más beneficiosas de las que se establezcan, deberá conservarlas.

ARTÍCULO 8 CONCURRENCIA DE NORMAS

En todo lo no recogido en el presente convenio se estará a la legislación aplicable al Sector y al Estatuto de los Trabajadores. En caso de contradicción entre dos o más normas, prevalecerá la de mayor rango normativo.

ARTÍCULO 9. SALARIO BASE

El salario base de los/las trabajadores/as para el año 2.018 son los señalados

para cada categoría profesional, en la tabla que figura en el Anexo I

Para el año 2018 se pacta una subida salarial del IPC habido al 31-12-2017 más 1%.

Para el año 2019 se pacta una subida salarial del IPC habido al 31-12-2018 más 0,5 %.

Para el año 2020 se pacta una subida salarial del IPC habido al 31-12-2019 más 0,75 %.

Para el año 2021 se pacta una subida salarial del IPC habido al 31-12-2020 más 1 %.

ARTÍCULO 10. REVISIÓN SALARIAL Y RETRIBUCIONES

Se procede a revisar conforme a la subida salarial pactada en el presente convenio, todos los conceptos económicos abonados desde el 1-1-2018. Dicha revisión salarial será abonada en un plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de firma del presente convenio.

ARTÍCULO 11. PLUS ANTIGÜEDAD.

Todos los/las trabajadores/as vinculados a la empresa por un tiempo mínimo de cuatro años ininterrumpidos, percibirán como complemento personal un plus de antigüedad mensual cuyo importe viene indicado para el año 2018 en el Anexo nº I, en catorce pagas al año.

ARTÍCULO 12. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a percibir en concepto de gratificación extraordinaria dos pagas que se harán efectivas, la primera el día 15 de julio y la segunda el día 15 de diciembre según lo recogido en el Anexo I.

Las gratificaciones extraordinarias serán iguales al Salario Base + Plus de Embarque ó Plus de Plus de Tierra para cada categoría profesional. Para los/las trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de 4 o más años las gratificaciones extraordinarias serán iguales al Salario Base + Plus de Embarque ó Plus de Tierra más el Plus de Antigüedad para cada categoría profesional. (Los Pluses de Embarque, Tierra y Antigüedad se abonarán en tiempo y forma en 14 pagas al año).

ARTÍCULO 13. HORAS EXTRAORDINARIAS

La empresa estará obligada a cumplimentar una hoja mensual de horas extras realizadas por la plantilla, entregando copia a los representantes legales de los/las trabajadores/as.

El valor de la hora extra viene indicado para el año 2018 en el Anexo nº I.

A elección del/ de la trabajador/a, la realización de horas extras se remunerará económicamente, o se compensará en tiempos equivalentes de descanso, esta elección se comunicará a la Empresa con la debida antelación.

ARTÍCULO 14. HORAS PRESENCIALES

A) LINEA REGULAR

A fin de cubrir eventuales contingencias que puedan afectar a la seguridad u operatividad de cualquiera de los buques adscritos al servicio público de transporte de pasajeros en la Bahía de Cádiz, se establece un tiempo de presencia para el personal adscrito a estas líneas según el siguiente detalle:

Cada tripulante adscrito a las líneas de la Bahía de Cádiz, así como las tripulaciones de Puerto y de retén cuando haya, realizarán dentro de cada período de cómputo de jornada de 28 días previsto en el artículo 24 del convenio colectivo y según una cadencia de 4 semanas, ocho horas presenciales realizadas en un mismo día, dentro de cualquiera de las jornadas previstas en el citado artículo para los tripulantes. La distribución de estas horas se realizará de forma equitativa entre estos tripulantes y se comunicarán, incluidas en la hoja mensual de turnos, con la antelación prevista en el Convenio Colectivo.

A elección del/ de la trabajador/a, en la jornada de verano, se podrán ampliar las horas prudenciales hasta un total de 40 horas mensuales, repartidas en cinco jornadas de ocho horas diarias.

Estas horas serán retribuidas según lo establecido en el anexo I, distribuyéndose equitativamente y de forma que no afecten a los dos días libres establecidos para los tripulantes en este mismo artículo, que se mantendrán en todo caso. Estas horas no podrán ser realizadas en sábado, domingo ó festivo.

En la jornada prevista para la realización de este tiempo presencial, y en las labores propias de su categoría profesional, la empresa podrá requerir a estos tripulantes para su incorporación a las tareas habituales de la naviera, incluso las previstas, con cargo a estas horas presenciales hasta agotar el tiempo presencial previsto en este punto que pasará a ser computado como tiempo efectivo de trabajo, sin que en este caso haya de ser compensado por la realización de un número equivalente de horas prudenciales en plazo alguno.

B) PERSONAL DE TAQUILLA

Para el personal de taquilla se establece un máximo de ocho horas presenciales en el cómputo de 28 días, realizables a elección del/ de la trabajador/a siendo de libre ofrecimiento por parte de la empresa, para cobertura de eventuales circunstancias relacionadas con las características de su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 15. PLUS DE TRANSPORTE

Cada trabajador/a percibirá un plus de transporte según lo establecido en el Anexo I. Dicho plus de transporte se abonará en tiempo y forma en 12 pagas al año.

ARTÍCULO 16. PLUS DE TIERRA

Cada trabajador/a percibirá un plus de tierra según lo establecido en el Anexo I. Dicho plus de tierra se abonará en tiempo y forma en 14 pagas al año.

ARTÍCULO 17. PLUS DE EMBARQUE

Cada trabajador/a percibirá un plus de embarque según lo establecido en el Anexo I. Dicho plus de embarque se abonará en tiempo y forma en 14 pagas al año.

ARTÍCULO 18. PAGA DE VINCULACIÓN

Todos los/as trabajadores/as vinculados a la empresa por un tiempo mínimo de cuatro años ininterrumpidos, cobrarán una paga anual cuyo importe viene indicado para el año 2018 en el Anexo nº I, que se abonará con la nómina del mes de Octubre.

ARTÍCULO 19. FESTIVOS Y SERVICIOS ESPECIALES

Festivos, son aquellos días que se fijan en el calendario laboral en vigor cada año, incluyendo las dos fiestas locales de Cádiz.

El/la trabajador/a cuyo descanso semanal coincida en día festivo, percibirá un complemento salarial equivalente al importe de su salario base diario o, a elección del/ de la trabajador/a, un descanso equivalente.

Las horas trabajadas en festivos serán computadas como horas extras no compensables y no asimiladas a las horas de línea regular. Se remunerarán específicamente

en nómina, al precio de hora extra por su categoría, con la denominación de Plus de festivos.

Los servicios especiales son aquellos servicios distintos a los de la línea regular (chárter, varadero, erizada, regata, autoridad portuaria, otros)

Las horas trabajadas en los servicios especiales serán computadas como horas extras no compensables y no asimiladas a las horas de línea regular. Se remunerarán específicamente en nómina, al precio de hora extra por su categoría, con la denominación de Plus de servicios especiales.

ARTÍCULO 20. CLÁUSULAS DE SUBROGACIÓN

El nuevo adjudicatario de la explotación del servicio marítimo regular de viajeros perteneciente al Consorcio de Transportes de la Bahía de Cádiz, quedará subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social anterior, con respecto al personal adscrito a la realización del servicio objeto del contrato.

ARTÍCULO 21 QUEBRANTO DE MONEDA

Para los/las taquilleros/as, así como para el personal embarcado que realice tareas de cobrador/a, se establecerá un quebranto de moneda cuyo importe viene indicado para el año 2018 en el Anexo nº I por cada día que efectúen dichas labores.

ARTÍCULO 22 DIETAS

Si los/as trabajadores/as tuvieran que realizar comidas o cenas por orden de servicio o pernoctar fuera de su domicilio, percibirán las siguientes dietas:

— Comida/Cena..... 13,59€
— Alojamiento..... 35,74 €

Todos los servicios que no sean servicio regular ordinario iniciados a partir de las 22:30 horas generarán una dieta de cena. Estas cantidades se abonarán en la nómina del mes correspondiente.

En los servicios prestados por los/as trabajadores/as embarcados/as se devengarán dietas si su jornada supera las 15.15 horas (comida) o las 23.15 horas (cena)

En el caso de que se originan gastos mayores de cuantía razonable, se deberán justificar previamente a la Empresa. Estos gastos se abonarán a la presentación de las correspondientes facturas.

ARTÍCULO 23. BAJA MÉDICA (I.T.)

Si por accidente de trabajo, enfermedad común o profesional hubiera, lugar a hospitalización, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real mientras dure la situación de hospitalización.

En caso de baja por accidente de trabajo sin hospitalización, superior a una semana, y con el límite de dos meses, se aplicará a este supuesto lo previsto en el párrafo anterior.

En caso de baja por accidente laboral que supere los dos meses, la Empresa y el Comité de Empresa, podrán acordar la prórroga de la prestación del 100% del salario real, en base a la situación personal del/ de la trabajador/a de baja.

En caso de baja por Enfermedad común, la Empresa abonará durante los tres primeros días de baja el 60 % del salario, dicho complemento se abonará sólo en las dos primeras bajas médicas que pueda tener el/la trabajador/a en el año natural.

ARTÍCULO 24. JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de 40 horas semanales en cómputo de 28 días equivalente a 1.800 horas anuales.

Todo lo que sobrepase a éstas horas se consideran horas extraordinarias. Salvo razones no imputables al/ a la trabajador/a, el personal asume el compromiso de operatividad en la primera salida del día y en la llegada del buque.

La empresa se compromete a facilitar al personal los turnos de trabajo del período mensual, con una antelación mínima de cinco días al inicio del período, salvo factores externos a la misma que impidan dicho cumplimiento.

ARTÍCULO 25. RECAUDACIÓN

Los/as taquilleros/as como también cualquier otra persona que realice ésta o similar función, están obligados a entregar diariamente la liquidación de la recaudación del día a la terminación del servicio, siendo ésta recibida por persona autorizada y firmando el recibí. En todo caso, en los supuestos en que por el horario de finalización de la jornada esto no pudiera ser, los/as taquilleros/as dispondrán de urnas individuales para poder depositar las liquidaciones de la recaudación para posteriormente ser retiradas con el consiguiente recibí.

ARTÍCULO 26. VACANTES EN PUESTOS DE TIERRA

Cuando se produzcan vacantes en los puestos de tierra se dará preferencia para ocupar éstos a los/las trabajadores/as de la Empresa, siempre que tengan la cualificación adecuada, y en las condiciones económicas de la nueva categoría.

ARTÍCULO 27. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

La realización de trabajos de categoría superior da derecho al sueldo y demás condiciones de trabajo del personal de dicha categoría.

La realización de estos trabajos durante un período de 5 meses en un año o 7 en dos años, da derecho a la consolidación en la categoría superior y en todas las condiciones de trabajo.

Para la consolidación de la categoría, el sueldo y demás condiciones de trabajo se necesitará del título correspondiente.

En caso de que en futuros embarques no existiera puesto similar al ya consolidado, ocupará su puesto primitivo pero con las condiciones económicas de la categoría superior ya consolidada.

ARTÍCULO 28. VACACIONES

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para todo el personal de la empresa.

En la confección del calendario de vacaciones participarán la empresa y la representación de los trabajadores a fin de que exista un reparto equitativo. Se hará público con dos meses de antelación al disfrute de las vacaciones. Las vacaciones fijadas en el calendario laboral se corresponderán con el año natural para el que se confeccionó aquel.

El día de su comienzo no podrá coincidir con un día festivo ni otro que correspondiese a un día de descanso señalado para el/la trabajador/a. Asimismo, no irá un nuevo turno de vacaciones hasta que el anterior regrese.

Los/las trabajadores/as de una misma categoría profesional podrán cambiar entre sí su calendario de vacaciones previa notificación a la empresa y aceptación por parte de ella. Si un/a trabajador/a esta en I.T, en el momento que le tocaría, según el calendario, disfrutar las vacaciones, y este/a hace una permuta de su turno de vacaciones con un compañero/a de la misma categoría, dentro del mismo año natural, la empresa lo aceptará.

ARTÍCULO 29. LICENCIAS

El/la trabajador/a, avisándolo con antelación y justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y el tiempo que a continuación se exponen.

- Matrimonio18 días.
- Nacimiento de Hijos/as.4 días.
- Enfermedad grave, hospitalización o muerte de familiares hasta 2º grado. 3 días (4 días si fuese preciso desplazamiento).
- Enfermedad grave cónyuge e hijos/as. 5 días (8 días si fuese preciso desplazamiento).
- Muerte de cónyuge e hijos/as10 días.
- Muerte de padres, madres, incluso políticos.....4 días.
- Muerte de hermanos/as4 días.
- Muerte de tío/a o sobrino/a(El día de sepelio, siempre que éste coincida en día laborable para el/la trabajador/a)
- Cambio de domicilio2 días.
- Asuntos propios1 día.

No acumulable a las vacaciones y nunca más de dos personas de la misma categoría profesional en el mismo día, excluyendo los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1, 5, 6 de Enero, así como Semana Santa.

En caso de urgencia podrá presentar el justificante en el plazo de 48 horas después de regresar al puesto de trabajo.

Las referencias que en el presente artículo hacen al cónyuge se entenderá hechas asimismo al compañero/a que en situación estable y acreditada conviva con el/ la trabajador/a.

ARTÍCULO 30. PERMUTAS O CAMBIO DE TURNO

Cuando los/las trabajadores/as soliciten la permuta en su puesto de trabajo, de su misma categoría profesional. La empresa, si ello es posible, accederá a lo solicitado.

ARTÍCULO 31. TRASLADOS

No habrá movilidad geográfica fuera de la Bahía de Cádiz, salvo que el/la trabajador/a lo acepte voluntariamente.

ARTÍCULO 32. EXCEDENCIAS

Todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a que les sea concedida la excedencia voluntaria en los siguientes supuestos:

Todo trabajador/a con más de un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia por un plazo no inferior a 4 meses, ni superior a 5 años, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Se solicitará por periodos determinados, pudiéndose prorrogar, una sola vez, a petición del interesado/a hasta el máximo de 5 años.

Asimismo el/la trabajador/a podrá solicitar licencia para atender asuntos personales, justificándolo adecuadamente ante la empresa, por un período máximo de 6 meses o por cualquier otra causa razonada, por el mismo período, con el visto bueno del Comité de la Empresa. Estas licencias, sin perjuicio de lo recogido en el artículo 29, no tendrán derecho a retribución de ninguna clase.

ARTÍCULO 33. PERÍODO DE PRUEBA

El período de prueba, que se concederá siempre por escrito, no podrá ser superior a:

Titulados/as 2 meses
No titulados/as1 mes

ARTÍCULO 34. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

El/la trabajador/a tendrá derecho:

14.1.1. Disfrute de los permisos necesarios para acudir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Dándole preferencia a elegir turno de trabajo si ese régimen es el establecido.

14.1.2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo. El/la trabajador/a avisará con un mes de antelación. Estos permisos sólo serán retribuidos en el caso de cursos de formación o perfeccionamiento profesional obligatorios para el desempeño de su cargo en la empresa. En caso de no aprovechamiento académico, los permisos para la repetición del curso serán por cuenta del/ de la trabajador/a.

14.1.3. Una vez hecha la debida solicitud por el/la trabajador/a, y siempre y cuando la necesidad del servicio y la empresa lo considere conveniente, todas las solicitudes de permiso se atenderán teniendo en cuenta las necesidades profesionales y antigüedad del/ de la peticionario/a siguiendo el orden de recepción de las peticiones, hasta completar un tope, establecido en un trabajador/a por categoría o tres en el total de la plantilla de forma simultánea.

ARTÍCULO 35. ROPA DE TRABAJO

La empresa proveerá a los/las trabajadores/as del vestuario preciso para verano e invierno, consistente en:

— 2 pantalones verano.
— 2 pantalones invierno
— 2 camisas verano
— 2 camisas invierno
— 1 par de zapatos de Seguridad
— 1 jersey invierno
— 1 jersey verano
— 2 par de guantes de maniobra (marineros/as)
— 1 ropa de aguas 1 par de botas de agua en el caso de los marineros/as
— 1 prenda de abrigo
— 1 funda (mecánicos/as y marineros/as)

La ropa de aguas y la prenda de abrigo se entregarán cada 2 años y las botas de aguas cada 3 años.

Todo el vestuario será entregado antes del 1 de julio. La empresa se compromete a mantener un remanente de uniformes para el personal eventual de inmediata incorporación.

Para el personal de taquilla el vestuario será el siguiente.

- 2 pantalones
- 1 prenda de abrigo
- 2 camisas de verano
- 2 camisas de invierno
- 1 jersey
- 1 par de zapatos

ARTÍCULO 36. PÉRDIDA DE EQUIPAJE

En caso de pérdida de equipaje de la dotación del buque por naufragio, incendio o cualquier otra causa, y que suponga pérdida total, la Empresa abonará como compensación la cantidad de 150,25€ en puerto y 601,01€ en salidas al mar.

ARTÍCULO 37. SEGURO DE ACCIDENTES

La empresa se compromete a suscribir un seguro de accidentes para los trabajadores por accidente laboral con las siguientes condiciones:

- a) Invalidez Permanente total para la profesión habitual, Invalidez Permanente Absoluta y/o Gran Invalidez..... 42.113,71€.
- b) Muerte por accidente laboral (Incluido In Itinere) 42.113,71€.

ARTÍCULO 38. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

La empresa suscribirá una póliza de Responsabilidad Civil que cubra cualquier reclamación civil derivada de las acciones de sus empleados/as en el desarrollo de su actividad. Igualmente dispondrá de asesoría jurídica para la defensa de cualquier empleado/a por eventuales responsabilidades surgidas del normal desempeño de su cargo.

ARTÍCULO 39. CREACIÓN DE EMPLEO

Cuando se produzca una vacante en un puesto de categoría superior, éste podrá ser cubierto por un/a trabajador/a fijo de la empresa que reúna las condiciones exigidas para dicho puesto, debiendo éste/a solicitarlo por escrito, teniendo preferencia dentro de cada categoría el/la que tenga mayor antigüedad. La empresa, en todo caso, no estará obligada a mantener el mismo número de trabajadores/as.

Los contratos de duración determinada celebrados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas ó exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciséis meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido, es decir doce meses.

ARTÍCULO 40. CLÁUSULA DE INTERPRETACIÓN- COMISIÓN PARITARIA

Para interpretar y vigilar la interpretación del presente Convenio Colectivo se creará una Comisión de seis miembros, de los cuales tres serán designados por la representación de la Empresa y los otros tres en representación de los trabajadores nombrados por el Comité de empresa y de los Delegados/as de Personal de entre los miembros de la comisión negociadora del convenio por ambas partes.

Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos, pudieran derivarse de la interpretación o aplicación del Convenio, a esta Comisión, que resolverá lo que proceda en el plazo máximo de diez días, debiendo reunirse no más tarde de 72 horas después de cada requerimiento por las partes.

ARTÍCULO 41. SEGURIDAD E HIGIENE

Se estará a todo lo referente a las leyes o normativa vigente, especialmente en el nombramiento de los/las Delegados/as de Seguridad y en la obligación de cumplir sus recomendaciones.

ARTÍCULO 42. DERECHOS Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

1. El comité de empresa y Delegados/as de Personal tendrá las siguientes competencias: (Artículo 64. E.T.)

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los/las trabajadores/as contratados a tiempo parcial y de los supuestos de sub- contratación.

2. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- 1.4.a. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- 1.4.b. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- 1.4.c. Planes de formación profesional de la empresa.
- 1.4.d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

1.4.e. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9. Ejercer una labor:

1.9.a. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el/la empresario/a y los organismos o tribunales competentes.

1.9.b. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

10. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/las trabajadores/as o de sus familiares.

11. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

El cómputo de las horas para realizar funciones sindicales o de representación del personal será anual y podrán ser acumulables y/o cedidas entre los demás delegados/as de personal.

ARTÍCULO 43. CAPACIDAD Y SIGILO PROFESIONAL. (ARTÍCULO 65. E.T.)

1. Se reconoce al comité de empresa y Delegados/as de Personal capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

ARTÍCULO 44. EJERCICIO DEL CARGO

La designación para un cargo sindical faculta a su titular a ejercerlo libremente por toda la duración de su mandato.

ARTÍCULO 45. RESERVA DE HORAS PARA ASUNTOS SINDICALES

Cada miembro del Comité de Empresa ó Delegado/a de Personal dispondrá de una reserva de horas de hasta 15 horas mensuales.

Para la asistencia de los miembros del Comité de Empresa ó Delegados/as de Personal a cursos de formación sindical se concederá permiso con cargo a sus horas sindicales, acumulándose las horas sindicales hasta dos meses en el supuesto de que no alcanzara para la duración del curso las horas del mes en que éste se celebre.

Esta situación deberá ser puesta en conocimiento de la empresa dentro del mes inmediato anterior.

En ésta situación no podrán coincidir dos personas de la misma categoría profesional.

ARTÍCULO 46. DERECHO DE ASAMBLEA

El Comité de Empresa, Delegados/as de Personal, o los/las trabajadores/as, con la firma de al menos el 33% de la plantilla, podrán convocar la asamblea, previo aviso a la Empresa con dos días de antelación, acordando con ella las medidas oportunas para que dicha reunión se produzca de manera que cause los menores perjuicios a la empresa.

ARTÍCULO 47. LUGAR DE REUNIÓN

La empresa dotará, a sus trabajadores/as de un lugar adecuado para ejercitar su derecho a reuniones y asambleas, pudiendo usar a dicho efecto los buques de la Empresa.

La Empresa facilitará, si ello es posible, un local y los medios adecuados para permitir desarrollar la labor de los miembros del Comité de Empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

COBERTURA DE IMPREVISTOS

Si durante la jornada de descanso reglamentario de algún/a trabajador/a, éste es llamado a cubrir algún imprevisto y éste de forma voluntaria aceptase, se le abonará de la siguiente forma:

- De 1 a 4 horas de trabajo 4 horas
- De 4 horas en adelante Las que correspondiese.

Estas horas no podrán ser descontadas ni asimiladas a los servicios de línea regular.

TURNOS DE TRABAJO Y ROTACIÓN

La distribución de los turnos de trabajo se hará de forma mensual entre las tripulaciones del servicio regular, retén en puerto y taquilleros, la empresa hará una distribución equitativa de los turnos, entre todos los/las trabajadores/as, especialmente sábados y domingos, entregando copia de los mismos así como de las posibles modificaciones al Comité de empresa con una semana de antelación.

Estos turnos de trabajo se harán en una única hoja para todo el personal de la empresa.

IGUALDAD DE SEXO

El trabajo a realizar por el personal femenino tendrá idénticas retribuciones

que el del personal masculino para trabajo de igual categoría profesional. La empresa abonará por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo o ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

FALTAS Y SANCIONES

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se obligan a redactar antes del 31-12-2018, para su incorporación al mismo, un artículo sobre Faltas y sanciones, que establezca las conductas de los/las trabajadores/as que puedan ser sancionables, las sanciones a imponer en cada caso, así como el procedimiento para su aplicación.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comprometiéndose, a velar por la no discriminación en el trabajo, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual 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.

En prueba de conformidad se firma por todos los miembros de la Comisión Negociadora y sus Asesores, a los efectos de acreditar su conformidad con el mismo y para que surta efectos legales acordando el registro ante la Autoridad competente.

Sin más asuntos que tratar, y en prueba de conformidad se da por finalizada esta reunión siendo las 12.30 horas del día 13 de Noviembre de 2018 con la firma de los asistentes.

ANEXO I TABLA SALARIAL 2018

- (A) HORA EXTRA O PRESENCIAL
(B) PLUS TIERRA, PLUS EMBARQUE
(C) PLUS TRANSPORTE
(D) QUEBRANTO DE MONEDA
(E) PAGA DE VINCULACIÓN 785,15

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	(1)	A	B	C	D
PATRON/A	1.553,55	32,23	12,58	254,54	120,68	
MECÁNICO/A	1.475,45	32,23	11,99	224,52	120,68	
MARINERO/A	1.076,03	32,23	9,76	262,50	120,68	
TAQUILLA	897,46	32,23	9,12	315,80	120,68	1,57
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	897,19	32,23		9,12	120,68	

(1) ANTIGÜEDAD (+ 4 AÑOS)

Firmas.

Nº 85.886

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: UTE LAS CALANDRIAS

Expediente: 11/01/0197/2018

Fecha: 28/11/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11003842012004.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la planta de reciclaje y compostaje de LAS CALANDRIAS en la provincia de Cádiz, presentado, a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 6-09-2018 y subsanado con fecha 19-11-2018, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 20-08-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real

Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; y Decreto 342/2012, de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora. Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. Cádiz, a 20 de noviembre de 2018

DELEGADA TERRITORIAL, MARIA GEMA PEREZ LOZANO

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA PLANTA DE RECICLAJE Y COMPOSTAJE DE LAS CALANDRIAS

ASISTENTES

Por Planta de Reciclaje y Compostaje UTE Calandrias:

-D. José Joaquín Portela

-D. Salvador Moreno Sánchez –Gil.

Por la Representación Legal de los Trabajadores:

-Dña. Yolanda Iglesias Márquez

-D. Juan Manuel Carrillo Archidona

-D. Carlos Sánchez Páez

-D. Juan Ruiz Palma

-D. Salvador Romano Vázquez

-D. Rafael Tejada Gallegos (Asesor CCOO)

En Jerez de la Frontera (Cádiz), con fecha 15 de noviembre de 2018, siendo las 10:30 horas reúnen en el domicilio de la empresa, sito en la Carretera CA-P 3113 Km. 13, las partes relacionadas al margen, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, al objeto de tratar el siguiente

ORDEN DEL DÍA

ÚNICO.- SUBSANACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO A EFECTOS DE REGISTRO

ANTECEDENTES:

I. Que habiéndose recibido Notificación de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de fecha 12/11/2018, se comunican las siguientes deficiencias:

-a) De acuerdo con el informe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de fecha 06/11/2018, se determina que "(...) se ha de tener cuenta, por tanto, las remisiones a la negociación colectiva de la regulación de diversas materia que realiza la L. Orgánica 3/2017, entre ellas el art. 43 (...)"

-b) "De otra parte en materia de acoso sexual y moral por razón de sexo, no encontramos su tipificación, desde el punto de vista disciplinario (...)"

II. Que concediéndose un plazo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la recepción de la citada Notificación a efectos de subsanar las deficiencias señaladas, se reúne la Comisión Negociadora

RESOLVIENDO

PRIMERO.- En lo relativo a las remisiones a la negociación Colectiva de la regulación de diversas materias que realiza la L. Orgánica 3/2017, las partes acuerdan:

1. IGUALDAD

a) De oportunidades: Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. UTE LAS CALANDRIAS, está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. En los mismos términos de igualdad, se efectuará el acceso al puesto de trabajo y la promoción profesional.

c) Planes de Igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo: la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su art. 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL PLAN DE IGUALDAD

En virtud de lo establecido en el art. 34 Apdo. 5 "Igualdad, acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo" del V Convenio Colectivo de la planta de

reciclaje y compostaje de Las Calandrias, “Las partes acuerdan que en lo relativo a este punto, será de aplicación el Plan de igualdad de Valoriza Servicios Medioambientales S.A., así como el protocolo de prevención, de detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo del grupo Valoriza”.

SEGUNDO.- En relación a la inexistencia de tipificación desde el punto de vista disciplinario en materia de acoso sexual y moral por razón de sexo, las partes acuerdan la inclusión dentro de la relación de faltas muy graves (art. 37 “Faltas y sanciones”-“Faltas muy graves”) de un nuevo sub apartado nº 24 con el siguiente tenor literal “Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral”.

En virtud de lo expuesto, la Comisión Negociadora considera y manifiesta tener por resultas las deficiencias comunicadas, resolviendo su remisión a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Cádiz para la continuación del trámite de registro, inscripción y publicación.

En prueba de conformidad, en la fecha y lugar indicados ut supra, suscriben la presente Acta los asistentes relacionados una vez leída y aprobada.

POR LA PARTE EMPRESARIAL: POR LA R.L.T.:

V CONVENIO COLECTIVO
DE LA PLANTA DE RECICLAJE Y COMPOSTAJE
UTE LAS CALANDRIAS
2018-2020

CAPITULO I.- CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo, tiene por objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal que preste sus servicios en la Planta de Reciclaje y Compostaje ubicada en la Carretera de Bolaños, “Las Calandrias”, cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por ambas partes.

ARTÍCULO 2.- AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2018 y terminando el 31 de diciembre de 2020.

El presente Convenio será prorrogado de año en año, salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes comunicándolo a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento o cualquiera de sus prorrogas.

Finalizada la vigencia del presente Convenio sin denuncia del mismo por alguna de las partes, se considerará automáticamente prorrogada su vigencia y el mismo permanecerá en vigor en todo su articulado, hasta tanto sea sustituido por otro nuevo. En tal supuesto, los conceptos salariales del presente convenio se incrementarán en el IPC real experimentado en el año de la prórroga.

En caso de denuncia del convenio por alguna de las partes, el mismo permanecerá en vigor hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.

ARTÍCULO 3.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen de las mismas.

Procederá igualmente la compensación y absorción de todas aquellas mejoras que se puedan derivar de disposiciones legales o reglamentarias que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio.

ARTÍCULO 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Las Normas contenidas en el presente convenio regularan las condiciones entre la empresa y sus trabajadores/as, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de ámbito general o sectorial.

No obstante lo anterior, lo no regulado en el presente convenio se estará a lo establecido en el Convenio General de ámbito Estatal de Limpieza Publica, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

ARTICULO 5. COMISION MIXTA PARITARIA.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria para la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo.

Esta Comisión Mixta Paritaria está constituida por diez miembros, cinco representantes de la Empresa y los cinco miembros del Comité de Empresa firmante de este Convenio Colectivo.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes debiendo formularse la Convocatoria con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para la reunión, que se celebrará en las instalaciones de la Empresa, en la Planta de Reciclaje y Compostaje “Las Calandrias”, salvo que de mutuo acuerdo las partes designen otro lugar. Acordando las partes que tales reuniones se celebrarán con una periodicidad de seis meses para tratar el punto a.

A las reuniones que celebre la Comisión, la representación empresarial podrá acudir acompañada de un Asesor Jurídico y, la representación de los trabajadores por un Asesor Jurídico de cada Central Sindical con representación en el Comité de Empresa; quedando bien entendido que los Asesores Jurídicos de ambas partes no se incluirán en el cómputo de los representantes de cada parte, careciendo por tanto de voto.

Para la válida celebración de las reuniones deberán estar presentes los tres quintos de cada parte, siendo válido acudir al mecanismo de representación y delegación de facultades y, que habrá de hacerse, expresa y únicamente para la reunión de que se trate, por escrito y a favor de otro miembro de la Comisión que irá debidamente firmado por representante y representado, circunstancia ésta que cada parte hará constar al inicio de cada sesión o reunión, mostrando y entregando los documentos de representación o delegación que se incorporarán al Acta de aquella. La Comisión válidamente reunida adoptará sus acuerdos por mayoría simple de los presentes, quedando la vía administrativa o jurisdiccional en caso de que no exista acuerdo entre ambas partes.

De cada sesión o reunión de la Comisión Mixta Paritaria se levantará Acta que firmarán todos los asistentes, en la que habrá de reflejarse literalmente los acuerdos

adoptados en relación con las cuestiones planteadas y, en el supuesto de desacuerdo o inexistencia de acuerdo se hará constar las posiciones definidas por cada representante.

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria las que se detallan a continuación:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- c) Cuantas funciones y actividades tiendan a la mayor eficacia del presente

Convenio.

d) Conciliación en conflictos colectivo que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

Se establece la composición de un comité de seguimiento, este comité se reunirá periódicamente cada dos meses, con el fin de tratar entre otros los puntos: b, c y d.

CAPITULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 6.- PRINCIPIOS GENERALES

La organización practica y técnica del trabajo es facultad de la dirección de la Empresa con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que le corresponda el Comité de Empresa, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador.

ARTÍCULO 7.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral del personal será de 35 horas semanales, repartidas de lunes a viernes con carácter general.

Siendo el horario de lunes a viernes de 7,00 horas a 14,00 horas en turnos de mañana y de 14,00 horas a 21,00 horas en turnos de tarde. En el turno de noche el horario será de lunes a jueves de 21:00 horas hasta las 4:00 horas y el domingo de 00:00 horas hasta las 7:00 horas.

Dicha jornada incluye 20 minutos diarios de bocadillo más 20 minutos de aseo, repartido este último en dos fracciones de diez minutos ambas y cada una de ellas antes del bocadillo y de la salida del trabajo, considerando estos 40 minutos como tiempo efectivo de trabajo. El horario para el desayuno será de 10:30 horas a 11:00 horas y el horario de merienda será de 18:00 horas a 18:30 horas, y de 1:00 a 1:30 en turno de noche.

Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos, a excepción del personal en turno de noche, cuyos descansos los viernes, sábados y festivos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediaran como mínimo 12 horas, excepto sábados.

Las nóminas se firmarán en horario laboral.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero sean laborables, se trabajará únicamente el turno de la mañana. El grupo de trabajadores en turno fijo de mañana reducirá la jornada en 2 horas en estos días.

En el caso de que los días anteriores coincidan en lunes, trabajarán los dos turnos, pero el turno de tarde terminaría su jornada a las 20,00 horas. Los trabajadores en turno fijo de mañana tampoco verían reducción alguna de su jornada si esto días coincidieran con un lunes.

La festividad patronal de San Martín de Porres, será día de descanso para todos los trabajadores y trabajadoras acogidos al presente Convenio.

En el mes de diciembre de cada año se confeccionara entre Empresa y Comité el calendario laboral, exponiendo dicho calendario en el tablón de anuncios de la planta como máximo el día 8 de enero de cada año o el inmediato posterior si este fuese no laboral.

La empresa en circunstancias especiales de acumulación de tareas debidamente acreditadas y comunicadas previamente al Comité de Empresa podrá contratar a trabajadores y trabajadoras para desempeñar las tareas señaladas en sábados y domingos con sus correspondientes contratos de circunstancias de la producción a tiempo parcial.

ARTICULO 8. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se presten por procesos punta de producción no habituales, siendo estas voluntarias.

Cuando por necesidades de la producción y en turno de mañana sea necesario el funcionamiento de la planta los sábados, ésta se llevará a cabo mediante la realización de horas extraordinarias de carácter obligatorio sin sobrepasar el máximo legal, confeccionando para ello un cuadrante por grupos con el personal mínimo indispensable para el funcionamiento de la planta. Los puestos y personas necesarias son:

- a) personal mínimo necesario para el funcionamiento en sábado (RSU)

Capataz.....	1
Conductores	1
Pulpista.....	1
Maquinistas	2
Jefa/e de equipo	1
Peón especialista	3 (1 carretilla y 2 prensas)
Mantenimiento	2 (1 eléctrico, 1 mecánico)
Peón.....	9 (3 voluminosos,5 triaje y 1 electroimán)
b) personal mínimo necesario para el funcionamiento en sábado (envases)	
Capataz.....	1
Conductores	1
Maquinistas	1
Jefa/e de equipo	1
Peón especialista	2 (1 carretilla y 1 prensas)
Mantenimiento	2 (1 eléctrico, 1 mecánico)
Peón.....	9 (8 triaje y 1 alimentación)

El abono de las horas extraordinarias se realizará conforme al precio establecido al efecto en la tabla salarial anexa.

ARTICULO 9 VACACIONES

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidos, pudiéndose fraccionar su disfrute en tres periodos por aquellos

trabajadores que así lo indiquen. Al menos una quincena deberá ser completa y la otra se podrá dividir en dos periodos de 8 días. Durante el periodo estival (15 de junio a 15 de septiembre) no se podrá disfrutar del periodo completo de vacaciones.

El cuadrante de vacaciones se confeccionará en los dos primeros meses de cada año. El trabajador/a conocerá las fechas que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Una vez publicado por la empresa el calendario de vacaciones, los trabajadores con las mismas funciones podrán solicitar la permuta de los periodos de disfrute. Serán atendidas dichas solicitudes cuando las circunstancias organizativas o productivas lo hagan posible.

El inicio de las vacaciones no coincidirá con sábados, domingos o festivos. Si el período de permiso de maternidad y/o paternidad coincide con el período de vacaciones, éstas se disfrutarán, como máximo en el plazo de los dos meses inmediatamente posteriores a la finalización de la licencia. Si antes del comienzo del periodo de vacaciones, el trabajador/a se encontrase en situación de IT, el trabajador/a disfrutara las vacaciones en otro periodo. Por otra parte, si durante el disfrute de las vacaciones existiera supuesto de maternidad y lo recogido en Ley de Igualdad, las vacaciones quedaran interrumpidas durante el número de días que comprenda el supuesto de que se trate.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, salvo en caso de liquidación económica por extinción del contrato de trabajo. El periodo para su disfrute no sobrepasará el treinta y uno de diciembre de cada año en curso, con la excepción de los supuestos que recogen la Ley de Igualdad.

ARTICULO 10. CAMBIO DE TURNO.

Cualquier persona puede solicitar a la empresa por escrito el cambio de turno, que deberá ir acompañado del nombre de la persona por la que hace el cambio con su nombre y firma, este cambio podrá llevarse a efecto siempre que se realice las mismas funciones y se den las siguientes circunstancias:

- Causa debidamente justificada.
- En el mismo día.
- Deberá solicitarse con un periodo de antelación mínimo de 48 horas.
- Máximo dos persona por día.

ARTICULO 11.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

1.- El personal que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo de noventa días consecutivos o ciento veinte días alternos será reconocida por la dirección de la empresa la clasificación profesional a la nueva categoría. En caso de exceder los noventa días al año la empresa estará obligada a reconocer al personal afectado y de forma definitiva la nueva categoría ejercida durante dicho periodo.

2.- Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente.

3.- Asimismo, si por necesidad de la empresa se destina a un trabajador/ra a trabajos de categoría profesional inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el/la trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su categoría.

A los efectos de cómputo para el reconocimiento de categoría por realizar funciones superiores, el concepto días se considerará como día efectivo o jornada completa de trabajo. Los tiempos parciales inferiores a la jornada de trabajo se computarán por las horas efectivamente realizadas; y cuando se realicen funciones superiores durante periodos de tiempo en que se incluyan días de descanso y/o festivos, estos últimos se computarán como días efectivos de trabajo, exclusivamente a los efectos de este acuerdo. Por ejemplo, un lunes y martes trabajados equivalen a dos días; las cuatro horas trabajadas un día cualquiera se computarán sólo como cuatro horas; y si se trabaja un jueves, viernes y lunes se computarán como cinco días al incluirse sábado y domingo, ocurriendo lo mismo si se trata de días festivos.

ARTICULO 12. FORMACIÓN

Cuando en la Planta se introduzcan nuevas tecnologías que conlleven para los trabajadores modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se informará previamente al Comité de Empresa y en todos los casos se formará al personal en el uso de esa nueva tecnología.

Todos los trabajadores adscritos al presente convenio tienen el derecho a recibir formación profesional para un mejor desempeño de su trabajo. Para ello la empresa se compromete siempre que lo estime oportuno a organizar cursos de formación de capacitación profesional. Esta formación será de carácter voluntario por parte de los trabajadores.

CAPITULO III.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 13.- GRUPOS PROFESIONALES.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de Técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

Por lo demás nos acogemos al Convenio general del sector de limpieza Pública, viaria, riegos, recogida y tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

ARTICULO 14. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Se establecen las siguientes categorías profesionales, todo trabajador/a que preste sus servicios en la Planta se englobará dentro de algunas de estas categorías, salvo que se trate de establecer puestos de trabajo con funciones distintas a las aquí contempladas, en cuyo caso la Empresa creará nuevas categorías profesionales conforme al Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado:

- Titulado Superior
- Oficial 1ª Administrativo
- Oficial 2ª Administrativo

- Auxiliar Administrativo
- Jefe de Mantenimiento
- Encargado/a
- Capataz
- Oficial 1ª de Mantenimiento
- Oficial 2ª de Mantenimiento
- Oficial 1ª Conductor
- Oficial 1ª Maquinista y Pulpista, forman una sola categoría profesional

cuya remuneración será la establecida para el maquinista, especificándose que el segundo de ellos no hará la función del primero salvo que reciba la formación adecuada para ello a cargo de la Empresa.

- Jefe/a de Equipo
- Peón Especializado, en los que queda incluido Carretillero, Basculista y

Prensa

- Peón
- Vigilante
- Jardinero
- Limpiador/a

La definición de las funciones correspondientes a cada una de las categorías profesionales será las que se recoge en el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado:

ARTÍCULO 15.- ASCENSOS DE CATEGORÍAS.

Para ascender a una categoría superior, salvo las reguladas en el presente Convenio Colectivo, se hará la correspondiente convocatoria y se establecerán las bases conjuntamente entre la Empresa y el Comité de Empresa (creándose para ello la Comisión Mixta Paritaria de Promoción, Ascensos y Formación Profesional), exponiéndose estas con 15 días de antelación en los tablón de anuncios. En dichas bases no se podrán discriminar a ningún/a trabajador/a por razones de antigüedad, sexo o ideología. Si fuese necesario se realizará un examen que contendrá la materia relacionada con el puesto a cubrir.

La convocatoria para la realización de ese examen o concurso lo realizará el Tribunal en tiempo y forma. El Tribunal estará compuesto de forma paritaria por el Comité de Empresa y la Empresa. En caso de discrepancia se dará traslado a la comisión Mixta Paritaria.

Se deberá tener en cuenta por los ascensos: la formación, méritos y la antigüedad del trabajador/a.

En caso de que el resultado del examen iguale a dos o más trabajadores/as, la plaza se adjudicará al trabajador/a con mayor antigüedad reconocida en nómina.

En el caso de que se produzcan vacantes en la categoría profesional de Pulpista, serán cubiertas preferentemente por el trabajador que ostente la categoría de Maquinista, priorizando en todo caso la antigüedad.

Quedan excluidas de convocatoria las plazas de especial confianza de la Empresa como son los jefes, técnicos y encargados, siendo éstas de libre designación.

CAPITULO IV.-CONTRATACION

ARTICULO 16. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

I. En materia de empleo y contratación, se estará a lo previsto en las Disposiciones Legales y a lo regulado en el presente Convenio Colectivo, tanto de carácter general como especial, realizándose esta preferentemente, de los/as trabajadores/as que hayan trabajado con anterioridad en la Planta y que estén censados en las Oficinas Públicas dependientes del Servicio Andaluz de Empleo, dentro de los márgenes y limitaciones legales en materia de contratación temporal. La UTE contratará siempre directamente con el trabajador y no a través de ETTs.

El contrato de trabajo se realizará siempre por escrito en el preceptivo modelo oficial, entregando una copia al trabajador/a en el momento de la firma del contrato.

La notificación a los representantes legales se efectuará como dispone las Disposiciones Legales.

Para la realización de cualesquiera servicios, la empresa acudirá directamente a la contratación directa con el trabajador. Por circunstancias extraordinarias o de acumulación de tareas justificadas, la Empresa, de manera puntual y previa información al Comité de Empresa, podrá subcontratar con otras Empresas los servicios necesarios hasta que se normalice la situación.

Cualquier otra circunstancia o necesidad será informada y negociada con el Comité de Empresa.

En caso de detención y/o prisión de un trabajador, ya sea con carácter cautelar o en virtud de sentencia condenatoria no firme, el contrato de trabajo quedará suspendido en tanto no recaiga sentencia firme, debiendo el trabajador afectado poner en conocimiento de la empresa su situación legal en un plazo de 72 horas desde que se origina la misma.

En el supuesto de que un trabajador que ostente la categoría de oficial 1ª conductor le sea retirado el permiso de conducir, por un periodo igual o inferior a seis meses, y siempre que exista en la planta un trabajador que pueda realizar su función y acceda a sustituirlo, aquel se reubicará en el puesto que se determine por la dirección, percibiendo la retribución acorde a su categoría, quedando limitada la sustitución al 50% de la jornada efectiva del trabajador sustituto. En el supuesto de que no se reunieren algunas de las dos condiciones establecidas anteriormente, el contrato del trabajador oficial 1ª conductor quedará suspendido durante el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir.

II. El personal, en función de la modalidad de contratación, se clasifica en

a) Personal fijo.

Es aquel trabajador/a que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de la actividad de la planta, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Igualmente se presumirá concertados por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

b) Personal eventual.

Es el personal contratado temporalmente por las empresas para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Deberá expresarse en el contrato con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

La duración máxima del contrato no podrá exceder de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses. En caso de que se concierte por tiempo inferior a doce meses, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo de doce meses.

c) Personal de obra o servicio determinado.

Es el trabajador/a contratado para la realización de obra o servicio determinado, que ha de tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. La duración máxima de este contrato será de 4 años.

d) Personal con Contrato para la formación y aprendizaje.

Es el trabajador/a contratado conforme a la normativa reguladora del Contrato para la formación y aprendizaje.

e) Personal Interino.

Es el contrato para sustituir a trabajadores/as en sus ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o invalidez y otras de análoga naturaleza.

Los contratos del personal interino deberán formalizarse necesariamente por escrito y hacerse constar el nombre del trabajador/a sustituido y la causa de la sustitución.

f) Personal en contrato de relevo.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de aplicación.

g) Cualquier otro personal cuya contratación se halle establecida por disposición legal

ARTÍCULO 17.- BOLSA DE CONTRATACIÓN

En materia de empleo y contratación, se estará a lo previsto en las Disposiciones legales y a lo regulado en el presente Convenio Colectivo, tanto de carácter general como especial, realizándose esta preferentemente, de las/os trabajadoras/es que hayan trabajado con anterioridad en la Planta y que estén censados en las Oficinas Públicas dependientes del Servicio Andaluz de Empleo, dentro de los márgenes y limitaciones legales en materia de contratación temporal. La empresa confeccionará una lista del personal que haya trabajado anteriormente en la Planta. El orden de prelación se realizará de acuerdo con las vidas laborales, sin que sea vinculante en el orden de contratación. En cualquier caso la contratación se realizará de forma rotatoria. Esta lista se actualizará cada seis meses.

ARTICULO 18.- JUBILACION

Durante la vigencia del presente convenio, la edad tope jubilación será la establecida en la legislación vigente, salvo que por falta de cotización, algún trabajador solicite ampliar su relación laboral hasta completarla, y siempre que no exceda de la edad de 68 años.

Dicha jubilación se podrá solicitar acogiéndose a las Disposiciones Legales de anticipación y relevo, siempre que se mantengan vigentes.

En la jubilación parcial, serán los/as trabajadores/as quienes a petición propia, reúnan los requisitos legales y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derechos a la pensión contributiva de jubilación de la seguridad social, podrán acogerse a la jubilación parcial regulada por la Ley 40/2007 y demás normas de desarrollo, en los siguientes términos:

La Empresa concertará con el/la trabajador/a a tiempo parcial, reduciendo a elección de este/a su jornada de trabajo entre el mínimo y el máximo regulado por la legislación vigente. La celebración de este contrato de trabajo no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que le corresponda al/la trabajador/a.

La Empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con otro/a trabajador/a conforme a lo establecido en este convenio. La duración de este contrato será como mínimo del tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

El/la trabajador/a comunicará a la Empresa su propósito con una antelación de al menos tres meses a la fecha prevista para la jubilación parcial. Una vez acreditado que reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión, la Empresa formalizará la contratación del/la sustituto/a de forma simultánea a la del pase a la situación de jubilación parcial.

En el contrato del/la trabajador/a que se jubile parcialmente, deberá constar los elementos propios del contrato de trabajo a tiempo parcial, así como la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo. Con respecto a la prestación laboral, y si la legislación al respecto lo permite, la Empresa acordará con el /la trabajador/a, que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deba realizar, se pueda concentrar en un solo período de tiempo a razón de siete horas diarias, siempre en jornada continuada de mañana o tarde.

Tanto en un caso como en otro, la Empresa está obligada a sustituir al/la trabajador/a que se jubile por otro/a trabajador/a según lo legalmente establecido.

CAPITULO IV.-LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 19.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El personal tendrá derecho a permisos retribuidos previa comunicación y posterior justificación mediante el documento que le sea requerido en cada caso, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican, desde el hecho causante:

1. Diecisiete días en caso de matrimonio y parejas de hecho. Cuando la boda se celebre dentro del periodo de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas. Para que la interrupción sea efectiva, el trabajador/a deberá comunicarlo a la empresa con diez días de antelación a la fecha de dicho acto. Este permiso se hará extensivo a las uniones de hecho, siempre que las mismas estén inscritas en algún Registro llevado al efecto por organismos públicos, debiéndose acreditar tal extremo mediante la certificación oportuna del pertinente organismo.

2. Cuatro días naturales por fallecimiento del cónyuge e hijo/a.

3. Cuatro días naturales por enfermedad grave y/u hospitalización o

intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario debidamente acreditada del cónyuge e hijo.

4. Dos días naturales por fallecimiento, enfermedad grave y/u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario debidamente acreditada de padres naturales o políticos y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5. Cuatro días naturales por nacimiento de un hijo/a, adopción o acogimiento legal y/o preadoptivo.

6. Por fallecimiento de un familiar de tercer y cuarto grado de consanguinidad i afinidad, corresponderá el tiempo del sepelio.

7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

8. Un día por traslado de domicilio.

9. Por asistencia a consulta médica de el/la El trabajador/a, sólo una hora antes y una hora después de la misma.

En los casos de acudir a consultas médicas privadas, la empresa retribuirá el permiso establecido en este precepto siempre que el trabajador/a acrediten mediante documento emitido por el facultativo, la incompatibilidad horaria entre la consulta del médico y el turno de trabajo que en la fecha de la consulta corresponda al trabajador.

10. El tiempo indispensable para acompañar a sus hijos/as menores de 12 años a la consulta médica con un máximo de dos consultas al año.

11. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

12. Por exámenes, el tiempo necesario de asistencia a los que deba concurrir el trabajador en casos de enseñanza reglada, con preaviso a ser posible de 15 días y posterior justificación a la Empresa.

13. Tres días de asuntos propios retribuidos y seis no retribuidos. La solicitud deberá comunicarse a la empresa al menos con 48 horas de antelación. No pudiéndose añadir al periodo de vacaciones.

14. 10 días en caso de que un trabajador/a quede viudo/a y tenga hijos menores o disminuidos a su cargo.

15. En el caso de renovación del carnet de conducir para los trabajadores conductores que lo requieran para la realización de su trabajo, el tiempo necesario para el reconocimiento psicotécnico o exámenes.

Los casos mencionados en los apartados 2, 3, 4, y 5 cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 30 Km al efecto, el permiso será de dos días más.

ARTÍCULO 20.- EXCEDENCIAS

Los trabajadores/as tendrán derecho a las siguientes licencias o excedencias por maternidad, acogimiento, y reducción de jornada.

A).-Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1.- En el supuesto de maternidad, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinado e ininterrumpido del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que le reste del periodo de suspensión.

2.- En el supuesto de adopción o acogimiento de menores de ocho años, o mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por su circunstancia y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de la forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3.- En el supuesto de paternidad por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, la suspensión tendrá la duración que legalmente se establezca disfrutándose de forma ininterrumpida y siendo ampliable a dos días más en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples por cada hijo a partir del segundo. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento hasta que finalice el periodo de lactancia o inmediatamente después de la finalización de dicho periodo. También podrá optar al disfrute de este derecho en régimen de jornada completa o en régimen de jornada a tiempo parcial de un mínimo del 50 %.

Cuando los periodos de suspensión coincidan con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

B).- Excedencia por cuidado de familiares

1.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, de la resolución judicial o administrativa.

2º.- También tendrá derecho a un periodo de excedencia de hasta cinco años 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, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad, a excepción del quinto año y el trabajador/a tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. El trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo en que permanezca en excedencia por el cuidado de familiares.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

C).- Reducción de la jornada por motivos familiares

1.- Las trabajadoras/res por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo, podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional al salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria. La empresa facilitará que los trabajadores/as con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, podrán elegir turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido, sin que tal concesión suponga una condición laboral del trabajador ni consolidable, pudiendo revertir a su anterior turno por necesidades organizativas de la empresa.

Como medida de fomento de empleo, todas las excedencias, los permisos retribuidos o no y las reducciones de jornada por motivos familiares podrán ser suplidos por nuevas contrataciones.

Lo no recogido en el presente convenio para la conciliación de la vida familiar y laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, así como lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

D).- Excedencias voluntarias.

Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador así excedente durante los dos primeros años tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo; conservando después sólo en derecho, preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa. En este último caso, de no existir vacante en la categoría del trabajador, la empresa se lo comunicará teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca.

Los trabajadores deberán solicitar a la empresa el reconocimiento de la situación de excedencia con 20 días de antelación y; solicitarán el reingreso 30 días antes de finalizar el plazo concedido de excedencia perdiendo el derecho al puesto de trabajo si así no lo hiciese.

En lo no recogido en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales.

ARTÍCULO 21.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El personal podrá solicitar permisos sin sueldo por un período máximo de 6 meses prorrogable por otros 6 meses siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio.

La solicitud, solo podrá formularse por aquellos empleados que tengan un año de antigüedad en la empresa o bien haya transcurrido un año desde su reintegro en el servicio activo, o desde el disfrute de otro permiso anterior.

La petición y en su caso la prórroga, será resuelta por la Empresa en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha de presentación de la solicitud, previo informe de la representación legal de los trabajadores/as. En caso de que la petición vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva se dará audiencia al interesado, comunicándole los motivos por los que va a ser denegada la solicitud. Se procurará despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en la terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

CAPITULO V.-RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 22.- NORMAS GENERALES

Las remuneraciones de los trabajadores comprendidas en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada completa. Su cuantía será la señalada en el presente Convenio.

El pago de las retribuciones se realizará se efectuara el último día de cada mes, si este fuese domingo o festivo, el pago se efectuará el día hábil inmediatamente

posterior y dentro de la jornada laboral, salvo que los trabajadores perciban el pago por transferencia bancaria.

Las retribuciones salariales comprendidas en este acuerdo estarán constituida por retribuciones básicas y complementarias que se detallan en tabla anexa, conforme a los siguientes incrementos por cada año de vigencia:

a) Tabla salarial definitiva 2018: La tabla salarial definitiva del año 2017 se verá incrementada con carácter retroactivo a 01 de enero de 2018 con el IPC Real de 2018 pasando dicha tabla a ser la definitiva del 2018.

b) Tabla salarial definitiva 2019: La tabla salarial definitiva del año 2018 se verá incrementada con carácter retroactivo a 01 de enero de 2019 con el IPC Real de 2019 pasando dicha tabla a ser la definitiva del 2019.

c) Tabla Salarial Definitiva 2020: La tabla salarial definitiva del año 2019 se verá incrementada con carácter retroactivo a 01 de enero de 2020 con el IPC Real de 2020 pasando dicha tabla a ser la definitiva del 2020.

d) Pago de Navidad:

Año 2018: La paga de Navidad comprenderá 30 días de salario base + antigüedad –como hasta ahora se venía percibiendo- + 1/3 consolidable del importe mensual de los siguientes pluses (plus penoso, plus convenio y complemento transporte) + 1/3 consolidable del importe del plus de transporte calculado a razón de 22 días.

Año 2019: La paga de Navidad comprenderá 30 días de salario base + antigüedad –como hasta ahora se venía percibiendo- + 1/3 consolidable del importe mensual de los siguientes pluses (plus penoso, plus convenio y complemento transporte) + 1/3 consolidable del importe del plus de transporte calculado a razón de 22 días.

Año 2020: La paga de Navidad comprenderá 30 días de salario base + antigüedad –como hasta ahora se venía percibiendo- más un último tercio consolidable del importe mensual de los siguientes pluses (plus penoso, plus convenio y complemento transporte) + un último tercio consolidable del importe del plus de transporte calculado a razón de 22 días.

En el supuesto de prórroga del vigente convenio para el ejercicio 2021 y siguientes el incremento salarial será el IPC real experimentado en el año de la prórroga.

ARTÍCULO 23.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

La empresa abonará a todo su personal una paga extraordinaria en verano y otra en Navidad.

La paga de verano se devengará durante los doce meses anteriores a la fecha 30 de junio y estará compuesta por salario base más antigüedad (tal como se venía percibiendo con carácter previo a la entrada en vigor del presente convenio).

La paga de navidad, se devengará durante los doce meses anteriores al 31 de diciembre, adelantando el abono de esta última al 20 de diciembre. La citada tendrá el siguiente valor:

Año 2018: La paga de Navidad comprenderá 30 días de salario base + antigüedad –como hasta ahora se venía percibiendo- + 1/3 consolidable del importe mensual de los siguientes pluses (plus penoso, plus convenio y complemento transporte) + 1/3 consolidable del importe del plus de transporte calculado a razón de 22 días.

Año 2019: La paga de Navidad comprenderá 30 días de salario base + antigüedad –como hasta ahora se venía percibiendo- + 1/3 consolidable del importe mensual de los siguientes pluses (plus penoso, plus convenio y complemento transporte) + 1/3 consolidable del importe del plus de transporte calculado a razón de 22 días.

Año 2020: La paga de Navidad comprenderá 30 días de salario base + antigüedad –como hasta ahora se venía percibiendo- más un último tercio consolidable del importe mensual de los siguientes pluses (plus penoso, plus convenio y complemento transporte) + un último tercio consolidable del importe del plus de transporte calculado a razón de 22 días.

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá un devengo adicional, cuya cuantía se establecerá en la Tabla Salarial anexa en concepto de gratificación extraordinaria. Este complemento se percibirá por doce mensualidades.

ARTÍCULO 24.- PLUS CONVENIO.

El plus convenio es un complemento salarial por la categoría profesional que tenga asignada el trabajador y, que tiene por objeto estimular la mejor ejecución de los cometidos propios de cada puesto de trabajo, abonándose conforme a la cuantía establecida en la tabla Salarial anexa.

ARTÍCULO 25.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 21.00 horas y las 6.00 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % del salario base establecido para cada categoría profesional.

ARTÍCULO 26.- PLUS DE TRABAJOS TOXICO- PENOSO Y PELIGROSO.

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá un complemento de puesto de trabajo consistente en un 20% del salario base establecido para cada categoría profesional.

ARTÍCULO 27.- PLUS DE TRANSPORTE.

1.- Plus de transporte, el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá un devengo adicional por día efectivamente trabajado, de naturaleza extrasalarial, cuya cuantía se establecerá en la Tabla Salarial anexa en concepto de plus de transporte.

2.- Complemento de transporte, el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá un devengo adicional de naturaleza extrasalarial, cuya cuantía se establecerá en la Tabla Salarial anexa en concepto de complemento de transporte, este complemento se percibirá por doce mensualidades.

ARTÍCULO 28.- ANTIGÜEDAD.

Se reconoce el concepto de antigüedad por un importe de 30 euros por trienio, para todas las categorías y con un máximo de 7 trienios. Se amplía el concepto de antigüedad a 1 quinquenio una vez cumplidos el máximo de trienios.

ARTÍCULO 29.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

La empresa garantiza al personal en situación de baja por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la diferencia que hubiere entre el conjunto de las prestaciones por incapacidad temporal y el cien por cien de su retribución mensual, desde el primer día en se produzca la contingencia hasta la situación de alta o calificación de incapacidad

permanente.

En el supuesto de baja por enfermedad común la empresa a partir del décimo día de la contingencia abonará al personal que se encuentre en dicha situación la diferencia que hubiere entre el conjunto de las prestaciones por incapacidad temporal y el cien por cien de su retribución mensual y, hasta un máximo de tres meses contados a partir del décimo día de la baja.

ARTICULO 30. DÍA Y LUGAR DE PAGO

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, el último día de cada mes, si este fuese domingo o festivo, el pago se efectuará el día hábil inmediatamente posterior y dentro de la jornada laboral, salvo que los trabajadores perciban el pago por transferencia bancaria. La liquidación o finiquito del contrato de trabajo cuando éste se extingue, en cuyo caso el pago se hará por transferencia bancaria.

CAPITULO VI.-DERECHOS SOCIALES

Los trabajadores acogidos al presente convenio tendrán derecho a los beneficios sociales conforme a lo estipulado en el capítulo VI.

ARTÍCULO 31.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

A) Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio podrán solicitar hasta un máximo del 50% del salario mensual que venga percibiendo, haciéndose efectivo los días quince de cada mes siempre que sea solicitado antes del día veinticinco del mes anterior y; reintegrándose mediante compensación o deducción en la nómina correspondiente al mes en que se haya hecho efectivo, o en la liquidación económica del contrato de trabajo una vez extinguido el mismo.

B) Los trabajadores con una antigüedad superior a un año, tendrán derecho a obtener anticipos extraordinarios para atender situaciones excepcionales y de urgente necesidad, que será de un mínimo de 300 € y un máximo de 700 €, con carga a un fondo de 10.000 € que se dotará el 1 de enero de cada año.

Dichos anticipos deberán reintegrarse antes del 31 de diciembre de cada año, para lo que la Empresa queda autorizada para practicar las deducciones y compensaciones que procedan en las nóminas que perciba el trabajador, así como en la liquidación económica del contrato de trabajo que se practique a la extinción de la relación laboral.

A la entrega del anticipo, la empresa facilitará al trabajador documento normalizado (según anexo I) de compromiso de devolución en plazo y forma, que aquel deberá suscribir necesariamente.

Cada año de vigencia del presente Convenio, tendrá prioridad para obtener estos anticipos extraordinarios aquellos trabajadores que lo soliciten por primera vez y, aquellos que habiéndolo solicitado en años anteriores no lo hubiesen percibido, a cuyos efectos el Comité de Empresa confeccionará una lista de solicitudes velando por el fiel cumplimiento de este apartado.

ARTÍCULO 32.- PREMIOS Y AYUDAS

Durante la vigencia del presente Convenio, todo el personal afectado por éste, percibirá las siguientes ayudas:

a) En caso de unión por matrimonio civil o religioso, la cantidad de 150 euros

b) Por nacimiento de hijo/a, la cantidad de 100 euros.

ARTÍCULO 33.- SEGURO DE VIDA

Todo trabajador/a afectado por el presente acuerdo, tendrá derecho con cargo al presupuesto de la empresa a una Póliza de seguro de vida por un capital asegurado de 20.000,00 euros, en caso de muerte y/o gran invalidez.

CAPÍTULO VII.-SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 34.- SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Como principio general se ha de especificar que la seguridad y la salud requieren de la colaboración activa de todo el personal de la empresa, que recibirá la formación adecuada para desarrollar sus tareas, con la participación legal de la representación de los trabajadores si la hubiera.

Atenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, considerará y atenderá el cumplimiento y ejercicio de las siguientes materias:

1. Seguridad y Salud en el Trabajo.

El personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa realizará la Prevención de los Riesgos Laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales: Elaboración del Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos, Equipos de trabajo y medios de protección, Información, consulta y participación, Formación de los trabajadores, Medidas de Emergencia, Riesgo grave e inminente y Vigilancia de la salud, Coordinación de Actividades Empresariales, Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Cuando sea necesario, la empresa, revisará la evaluación de riesgos, con el objeto de actualizarla.

La empresa está obligada a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos se informarán asimismo a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores.

2. Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

La Prevención de Riesgos Laborales deberá integrarse en el Sistema General de Gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Plan de Prevención de Riesgos Laborales, deberá incluir una descripción de la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

3. Evaluación de Riesgos.

El empresario/a deberá realizar una Evaluación Inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y del personal que deba desempeñarlos.

Asimismo deberá realizar Evaluaciones Periódicas de actualización de la inicial, cuando cambian las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario/a realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Se deberá informar al trabajador de los riesgos específicos de su puesto de trabajo y de las medidas de prevención a adoptar.

4. Vigilancia de la salud.

El empresario/a es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud del personal.

Los reconocimientos médicos periódicos serán voluntarios con carácter general. De este carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, pudiendo llegar a provocar enfermedades profesionales a largo plazo, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

El reconocimiento médico cuando así se establezca legalmente será obligatorio, en todo caso, para:

a) Personal que realice sus funciones en la Planta de Tratamiento.

b) Así mismo, será obligatorio el Reconocimiento Médico para el personal de la empresa que sin realizar sus funciones habituales en las secciones mencionadas en el apartado a), acceda a ellas puntualmente por razón de su trabajo.

La negativa por parte del trabajador/a a realizar el Reconocimiento Médico cuando este tenga el carácter de obligatorio, será considerada como una falta de carácter muy grave.

Los reconocimientos médicos, se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, de acuerdo a lo establecido reglamentariamente. Podrán concertarse servicios especializados para controlar y mejorar la salud de los trabajadores respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relativa a su estado de salud.

Los Reconocimientos Médicos, se realizarán:

- Una vez al año para todo el personal de manera general y periódicamente según criterio médico para casos especiales.

- A todo trabajador de nuevo ingreso cuando se incorpore al puesto de trabajo.

5. Igualdad, Acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo.

Las partes acuerdan que en lo relativo a este punto, será de aplicación el Plan de Igualdad de Valoriza Servicios Mediambientales S.A., así como el Protocolo de prevención, de detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo del Grupo Valoriza.

6. consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros de trabajo.

La empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones del presente Convenio, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de los trabajadores o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave.

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad y respeto a la persona, que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación a requerimiento de la empresa a someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante unitario del personal -Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa-, o bien, representación sindical - Delegado Sindical-.

La sola negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave.

7. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo. La trabajadora tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

El párrafo anterior también será de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el art. 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Asimismo, el empresario deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales junto con los representantes de los trabajadores. Los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en

que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no-realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la Ley 3/2007, de 22 de marzo y demás normas de desarrollo y concordantes.

8. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos Laborales, cuyas competencias y facultades serán las establecidas en el artículo 39 de la ley 31/95 de Prevención de riesgos Laborales.

Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes del empresario en número igual al de Delegados de Prevención de la otra. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

La empresa facilitará a los miembros del Comité de Seguridad y Salud una adecuada formación en el campo de la prevención para el correcto ejercicio de sus funciones."

ARTÍCULO 35- PRENDAS DE TRABAJO

La empresa entregará dos veces al año las prendas de trabajo que correspondan según anexo II, las prendas de verano se entregaran antes del 30 de abril y las de invierno antes del 30 de septiembre. La Empresa mantendrá la calidad de las prendas que hasta ahora viene manteniendo.

CAPÍTULO VIII. COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 36- GARANTÍA Y FACULTADES SINDICALES

El comité de empresa es el órgano colegiado del conjunto de los/as trabajadores/as de la empresa, que lo han elegido para la defensa de sus intereses. El comité de empresa elegirá entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborará su propio reglamento.

Los miembros del comité de empresa y el delegado sindical, tendrán libertad de movimiento para realizar las gestiones oportunas que su cargo requiera o que el sindicato al que pertenezca acredite su necesidad, siempre según lo dispuesto en la legislación vigente.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito horario de 25 horas mensuales en cómputo anual. El crédito horario podrá acumularse entre los miembros del Comité de Empresa de un mismo sindicato.

El comité de empresa tendrá todas las competencias que les otorga este Convenio, el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás leyes vigentes.

El comité de empresa podrá solicitar mensualmente de la empresa además de la documentación que recibe en la actualidad, fotocopia de los TC2, así como lo establecido en el artículo 64 del ET.

La empresa procederá a la recaudación de la cuota sindical de aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten por escrito indicando cuantía y central sindical

Los/as trabajadores/as podrán reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, disponiendo de una hora anual para realizar asamblea al inicio o finalización de la jornada, siempre que se garantice la prestación del servicio.

Los sindicatos que dispongan de representación en el comité de empresa, podrán constituir secciones sindicales en la empresa.

Tales secciones sindicales estarán representadas ante la empresa por un delegado sindical, siéndole de aplicación todo lo que contenga la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o cualquier variación.

CAPITULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 37- FALTAS Y SANCIONES

Las acciones punibles en que incurran los trabajadores/as contratados en régimen de derecho laboral afectados por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.

3. El abandono sin causa justificada el puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. No cursar en tiempo o retrasar el envío de la documentación sanitaria en caso de incapacidad transitoria cuando se falte el trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.

7. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

8. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

9. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sean en presencia de público.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

11. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.

12. Usar los equipos de aseo (cepillos, toallas, jabón, etc.) de otros compañeros.

13. Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.

14. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo concedido a descanso.

15. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

16. Falta de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y falta de respeto e incorrección en el modo o en las respuestas al dirigirse a sus superiores.

17. Fumar en los lugares y horas en que esté prohibido.

18. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

19. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

20. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

3. Una falta no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero.

4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebrando manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, se considerará como falta muy grave.

7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. Dormir durante la jornada de trabajo.

9. Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Simular la presencia de otro trabajador por cualquier medio.

12. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

13. Falta notoria de respeto a sus compañeros o a sus jefes.

14. Discusiones extrañas al trabajo que produjeran notorio escándalo.

15. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para su uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

16. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

17. El abandono del servicio sin causa justificada, que ocasionen perjuicios de consideración a la empresa o pudiera ser causa de accidente de sus compañeros.

18. Introducción en los lugares de la empresa de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes.

19. Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.

20. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.

21. Subir a los vehículos sin la debida autorización, consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados a subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

22. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

23. No prestar la diligencia o atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

24. La inobservación de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer un uso indebido de los mismos.

25. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad.

26. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

27. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, sin autorización.

28. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

29. La reincidencia en faltas leves que hubiera sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

30. La reiterada falsa de aseo y limpieza personal.

31. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario, sin justificación.

32. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

33. La alteración o permuta de turnos o trabajos, sin autorización del superior jerárquico.

34. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

35. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta, parte de trabajo o de maquinaria y sus incumplimientos.

36. La autolesión, cuando se cure ante de dos días.

37. La blasfemia, cuando no sea habitual.

Son faltas muy graves:

1. Más de 5 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o 10 durante el año.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo, o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
8. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o de sus trabajadores.
9. La embriagues o toxicomanías que repercutan negativamente en el trabajo.
10. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
11. La competencia desleal.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
13. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarada incompatibles.
14. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
15. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasiona grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
16. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasiona riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
17. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
18. La desobediencia continuada o persistente.
19. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio que sean constitutivos de delito.
20. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
21. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera, si esta ha sido objeto de sanción.
22. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan su objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

23. Pedir o aceptar regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

ARTÍCULO 38.- APLICACIÓN DE SANCIONES

Las sanciones que la empresa podrá aplicar según la gravedad o circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) En las faltas leves:
 1. Amonestación verbal.
 2. Amonestación por escrito.
 3. Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.
- b) En las faltas graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- c) En las faltas muy graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 2. Despido.

CRITERIOS PARA LA GRADUACIÓN DE SANCIONES: A la hora de

calificar las infracciones y graduar las sanciones que se reflejan en el apartado anterior, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Intencionalidad del infractor.
- b) Perturbación que pueda producir en el normal funcionamiento de la empresa.
- c) Los daños y perjuicios o la falta de consideración que puedan implicar con respecto a los compañeros a los subordinados y a los superiores.
- d) El quebrantamiento que pueda suponer en los principios de transgresión de la buena fe contractual.
- e) Reincidencia.
- f) Transcendencia en general que pueda suponer para la empresa.

ARTÍCULO 39.- PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD

Las faltas cometidas por los trabajadores/as prescribirán a los diez días si son leves, las faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciese paralizado durante tres meses por causa no imputable al empleado sujeto a procedimiento.

La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores/as, las sanciones que se les impongan, si bien estas anotaciones quedarán canceladas, una vez transcurridos tres meses si son faltas leves, seis meses para las graves y un año para las faltas muy graves.

ARTÍCULO 40.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Faltas graves y muy graves:

- 1.- Efectuada una denuncia o conocido un hecho por el responsable de la

Sección en donde preste servicios el empleado/a y que pudiera ser constitutivo de falta grave o muy grave, se iniciará la oportuna información reservada por la Dirección para el esclarecimiento de los hechos.

2.- Concluida la información reservada y observada la necesidad de aperturar expediente disciplinario, éste se llevará a cabo bajo el siguiente trámite:

- a) Por la Dirección, se procederá en primer lugar a la toma de declaración de las personas que creyese oportunas relacionadas con el resultado del expediente y la práctica de las pruebas que considere necesarias, sean o no propuestas por los interesados.
- b) En el plazo de 5 días se formulará el pliego de cargos.
- c) Del pliego de cargos se dará traslado al interesado para que formule, si lo estima conveniente, las alegaciones oportunas en el plazo de siete días hábiles. Igualmente se dará traslado al Comité de Empresa. Transcurrido dicho plazo sin efectuar ninguna alegación, continuarán las actuaciones, considerándose que renuncia a ese derecho.
- d) En los cinco días siguientes a partir de haberse agotado el plazo anterior, por parte de la empresa se emitirá propuesta de sanción.
- e) El expediente deberá quedar concluido en el plazo máximo de un mes desde su inicio, salvo motivo justificado, en cuyo caso la empresa decretará razonadamente la ampliación del mismo, con notificación a las partes afectadas.

Faltas leves:
Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente a que se refieren los apartados anteriores, salvo el trámite de audiencia al inculpadado que deberá evacuarse en todo caso.

Las faltas, sanciones o amonestaciones, que pudiesen ser objeto los/as trabajadores/as, se comunicarán simultáneamente el Comité de Empresa.

CAPITULO X.- SUBROGACION
ARTÍCULO 41- SUBROGACION

En todo lo relativo a la Subrogación del personal o en caso de cambio de Adjudicatario, se estará a todo lo que se dispone en el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- DERECHO SUPLETORIO.

Para lo no regulado en el presente Convenio Colectivo será de aplicación el Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- GENERO NEUTRO

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

ANEXO I

El trabajador/a (NN AA1 AA2) recibe en este acto la cantidad de (XXX) en concepto de anticipo extraordinario con cargo al fondo especial constituido al efecto, asumiendo el compromiso de reintegrarlo en el plazo de (XX) meses, para lo cual se procederá a detracer (XXX) de cada una de las siguientes (Nóminas de los meses que corresponda dentro del año natural).

Asimismo el trabajador/a (NN AA1 AA2), sobrevenida la extinción de la relación laboral antes del reintegro de la totalidad del anticipo concedido, consentirá que la UTE "Las Calandrias" detraiga de la liquidación que corresponda la cuantía anticipada pendiente de devolución.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, lo firma el trabajador/a con el VºBº del representante de la UTE, en Jerez a DD MM AA.

Fdo. El trabajador/a. Fdo: VºBº Comité. Fdo: VºBº Dirección. Autorizado Gerencia.

ANEXO II. PRENDAS DE TRABAJO

Vestuario de verano	Vestuario de invierno
2 pantalones	2 pantalones
2 polos m/c	2 polos m/l
1 chaquetilla de verano	2 chaquetillas de invierno/2 sudaderas
1 par de botas de seguridad	1 par de botas de seguridad
4 pares de calcetines	4 pares de calcetines

Los trabajadores podrán elegir la entrega de pantalones de pana en el vestuario de invierno.

EQUIPACIÓN ESPECÍFICA

Personal de prensas de rechazo, barredora, carretilla, maquinista, conductor y capataz:
1 traje de lluvia
1 parka
1 par de botas de agua de seguridad

Mantenimiento:

1 traje de lluvia
1 parka
1 chaleco multibolsillo
1 par de botas de agua de seguridad
Por deterioro de las prendas de trabajo se entregará una reposición.

Los equipos de protección personal: gafas, mascarillas, cascos ..., se darán a todos los trabajadores del centro en función de las necesidades del puesto de trabajo, para lo cual se suministrará el material más adecuados.

La renovación de los EPIS se hará tantas veces como sea necesario, previa entrega de los Epis deteriorados, con el fin de asegurar la integridad de los trabajadores/as en el desempeño de sus tareas

ANEXO III

TABLA RESUMEN GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

Tabla de Parentescos		
Parientes de 1º grado		
Línea recta ascendente por consanguinidad	PADRE	MADRE
Línea recta ascendente por afinidad	SUEGRO/A	
Línea recta descendente por consanguinidad	HIJO/A	
Línea recta descendente por afinidad	YERNO	NUERA

Parientes de 2º grado	
Línea recta ascendente por consanguinidad	ABUELO/A
Línea recta descendente por consanguinidad	NIETO/A
Línea colateral por consanguinidad	HERMANO/A
Línea colateral por afinidad	CUÑADO/A* *HERMANOS DEL CONYUGE POR CONSANGUINIDAD

ANEXO IV. TABLAS SALARIALES A APLICAR DESDE 01 ENERO 2018.

(PENDIENTES DE ACTUALIZACIÓN A IPC REAL 2018 CON EFECTO RETROACTIVO DESDE EL 01 DE ENERO DE 2018)

FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS PENOSO/ TOXICO	PLUS CONVENIO	GRATIFICACIÓN	PLUS TRANSPORTE	HORA EXTRA	COMPLEMENTO TRANSPORTE	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NAVIDAD
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Paga)	(Valor Paga)
OFICIAL 1ª ADMINISTRACIÓN	1.000,98	200,2	218,76	60,81	2,19	12,4	47,59	1.000,98	1.172,56
OFICIAL 2ª ADMINISTRACIÓN	952,37	190,47	206,6	58,78	2,19	12,4	47,59	952,37	1.116,65
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	903,75	180,76	206,6	56,76	2,19	11,17	47,59	903,75	1.064,79
CAPATAZ	1.013,13	202,63	230,91	61,32	2,19	13,64	47,59	1.013,13	1.189,57
JEFE DE MANTENIMIENTO	1.183,28	236,65	315,99	68,4	2,19	13,64	47,59	1.183,28	1.399,42
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.000,98	200,2	218,76	60,81	2,19	12,4	47,59	1.000,98	1.172,56
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	952,37	190,47	206,6	58,78	2,19	12,4	47,59	952,37	1.116,65
OFICIAL 1ª MAQUINISTA	952,37	190,47	206,6	58,78	2,19	12,4	47,59	952,37	1.116,65
OFICIAL 1ª PULPISTA	952,37	190,47	206,6	58,78	2,19	12,4	47,59	952,37	1.116,65
OFICIAL 1ª CONDUCTOR	952,37	190,47	206,6	58,78	2,19	12,4	47,59	952,37	1.116,65
JEFE/A EQUIPO	855,13	171,02	230,91	54,73	2,19	12,4	47,59	855,13	1.021,03
PEÓN ESPECIALISTA	818,69	163,73	133,69	53,21	2,19	11,17	47,59	818,69	949,75
VIGILANTE	794,37	158,87	121,52	52,2	2,19	9,91	47,59	794,37	919,76
JARDINERO	794,37	158,87	121,52	52,2	2,19	9,91	47,59	794,37	919,76
LIMPIADOR/A	794,37	158,87	121,52	52,2	2,19	9,91	47,59	794,37	919,76
PEON	794,37	158,87	121,52	52,2	2,19	9,91	47,59	794,37	919,76

Nº 85.892

ADMINISTRACION LOCAL**AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTIN**

ANUNCIO DE APERTURA DE INFORMACION PÚBLICA

Solicitada por EXPLOTACION AVICOLA VILLAMARTIN 2, S.L. con C.I.F. B72307812 representada por D. Diego Amaya Guerrero con N.I.F. 25588157J, aprobación de Proyecto de Actuación por interés público y social para el ejercicio de la actividad de "GRANJA AVICOLA", situada en el Polígono 37 Parcela 60 en el ámbito del Suelo No Urbanizable de Especial Protección por planificación territorial o urbanística del planeamiento urbanístico de Villamartín (Texto Refundido aprobado definitivamente por la Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo con fecha de 20 de diciembre de 2007, publicadas las ordenanzas en el BOP nº 32 de 18 de febrero de 2010), y en cumplimiento de cuanto dispone el artículo 43 de la Ley de Ordenación Urbanística de Andalucía, por medio del presente anuncio se somete a información pública por el plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento, pudiendo ser consultado en horario de oficina.

En Villamartín, a 25 de octubre de 2018. EL ALCALDE. Fdo.: JUAN LUIS MORALES GALLARDO.

Nº 74.506

AYUNTAMIENTO LA LINEA DE LA CONCEPCION
ANUNCIO

La Presidencia de este Excmo. Ayuntamiento, en Decreto número 4629/18, de 21 de noviembre de 2018., adoptó el acuerdo de iniciar expediente para la declaración de parcela sobrante del terreno de propiedad municipal sito en la calle Ter con calle Santa Clara de esta localidad, con una superficie de 19,18 m², dado de alta en el Inventario General de Bienes Epígrafe Inmuebles, al número 771/AT-38, con cotas de 2,19 metros al Norte, que linda con casa colindante; 2,38 metros al sur, con calle Santa Clara; 8,18 metros al oeste con calle Ter; y Este con propietario colindante.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.2 del Reglamento de

Bienes de las Entidades Locales de Andalucía, aprobado por Decreto 18/2006, de 24 de enero, se somete el expediente a información pública por plazo de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente a la inserción de ese anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para que durante el plazo indicado, pueda ser examinado en la sección de Patrimonio, sito en la Plaza García Cabrero, de 9:00 a 14:00 horas, en días hábiles de oficina y puedan formularse alegaciones y sugerencias que se estimen oportunas.

Lo que se hace público por el plazo de veinte días hábiles para la presentación de reclamaciones o sugerencias.

En La Línea de la Concepción a 26 de noviembre de 2018. EL ALCALDE PRESIDENTE. José Juan Franco Rodríguez. Firmado.

Nº 82.878

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS
DEL CAMPO DE GIBRALTAR

ANUNCIO: CORRECCIÓN DE ERRORES ANUNCIO Nº 76.471 PUBLICADO EN EL B.O.P. CÁDIZ Nº 223 DE 21 DE NOVIEMBRE DE 2018 SOBRE APROBACIÓN DEFINITIVA DEL ESTABLECIMIENTO DE LA PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO MANCOMUNADO DE ABASTECIMIENTO DE AGUA EN BAJA EN EL MUNICIPIO DE SAN ROQUE Y DE LA ORDENANZA REGULADORA DE LA MISMA.

Publicado el Anuncio núm. 76.471 en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, núm. 223, de 21 de noviembre de 2018, páginas 8 a 11, mediante el cual se hace público el acuerdo adoptado por la Junta de Comarca de esta Mancomunidad de Municipio del Campo de Gibraltar en sesión celebrada el día 30 de octubre anterior, sobre aprobación definitiva del establecimiento de la "Prestación Patrimonial de carácter Público No Tributario del Servicio Comarcal de Abastecimiento y Distribución de Agua en baja aplicable en el municipio de San Roque" y de la Ordenanza Reguladora de dicha Prestación Patrimonial.

Se han detectado diversos errores materiales de transcripción al insertar el Anuncio mencionado en Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz nº 223, que han sido subsanados mediante la Resolución nº 623/2018 dictada por esta Presidencia el 3 de diciembre de 2018, teniendo en cuenta la facultad conferida al efecto por el artículo 109, apartado 2 de la vigente Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que determina que "2. Las Administraciones Públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de

los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos., y cuyo texto es el siguiente:

PRIMERO.- Rectificar los errores materiales de transcripción detectados con fecha de 23 de noviembre del presente 2018 por el Director del Área de Aguas de ARCGISA en el Anuncio de publicación del Acuerdo de aprobación definitiva del establecimiento y de la Ordenanza Reguladora de la "Prestación Patrimonial de carácter Público No Tributario del Servicio Comarcal de Abastecimiento y Distribución de Agua en baja aplicable en el municipio de San Roque, aparecido en el BOP de Cádiz número 223 de 21 de noviembre anterior, páginas 8 a 11, y que fuera adoptado por la Junta de Comarca de esta entidad en sesión plenaria celebrada el 30 de octubre de 2018. Dichos errores y sus correcciones son los siguientes:

1. Dentro de la Tabla incluida en el apartado A.2 "Cuota de consumo" del artículo 3º.2 de la Ordenanza Reguladora (página 9 del Anuncio publicado en el BOP), y en concreto en la primera de las tres celdas correspondientes a los Bloques del "USO INDUSTRIAL", se ha detectado que en la transcripción aparecida en el BOP de Cádiz resultan desplazados en la celda correspondiente al Bloque I los datos incluidos en la Tabla, por lo que ha de corregirse el contenido de las distintas columnas de ese Bloque I debiendo ahora situar correctamente en cada una de las columnas los datos que aparecen desplazados de su lugar en el texto del Anuncio.

2. De manera semejante, dentro de la misma Tabla incluida en el apartado A.2 "Cuota de consumo" del artículo 3º.2 de la Ordenanza Reguladora (página 9 del Anuncio publicado en el BOP), y en concreto en las tres columnas de la única celda correspondiente al "USO OFICIAL", resultan desplazados los datos incluidos en la Tabla, por lo que ha de corregirse el contenido de las distintas columnas de ese "USO OFICIAL" debiendo ahora quedar situados correctamente en cada una de las columnas los datos que aparecen desplazados de su lugar en el texto del Anuncio publicado en el B.O.P. de Cádiz.

SEGUNDO.- Rectificar los errores materiales de transcripción detectados por la indicada Dirección del Área de Aguas de ARCGISA, ente instrumental de esta Mancomunidad de Municipios, en el texto de la propia Ordenanza Reguladora de referencia que fuera sometido a la consideración de la Junta de Comarca de esta Mancomunidad y aprobado definitivamente por acuerdo adoptado por la misma en sesión plenaria celebrada el día 30 de octubre del presente año 2018, que son los siguientes:

1. Dentro de la señalada Tabla incluida en el apartado A.2 "Cuota de consumo" del artículo 3º.2 de la Ordenanza Reguladora de la indicada Prestación Patrimonial de Carácter Público No Tributario que expresa el Importe de la Cuota Variable para los distintos tipos de Usos, y en concreto en la columna correspondiente al importe en "€/m3" para el uso de "AGUA EN ALTA DESDE REDES DE BAJA", donde dice "0,3488", debe decir "0,3776", que es el importe que consta en la Tabla correspondiente del Estudio Económico de cálculo de las tarifas aplicables de la citada Prestación Patrimonial que se encuentra incorporado como Documento núm. 32 al expediente de referencia.

2. Al inicio del texto de la Disposición Transitoria Segunda de la Ordenanza Reguladora donde dice "La aplicación de la tarifa correspondiente por "Cuota de Consumo de Agua en Alta desde Redes de Baja" ,.....", debe decir "La aplicación de la tarifa correspondiente por "Cuota de Consumo de Agua en Alta Grandes Consumidores Domésticos",.....".

TERCERO.- Una vez corregidos todos los errores mencionados en los dos apartados anteriores, la Tabla mencionada, incluida en el apartado A.2 "Cuota de consumo" del artículo 3º.2 de la Ordenanza Reguladora (página 9 del Anuncio publicado en el BOP), ha de quedar transcrita en la forma y con el contenido siguiente:

IMPORTE CUOTA VARIABLE		M3/TRIMESTRE	€/M3
USO DOMÉSTICO	Bloque I	De 0 a 20 m3	0,0000
	Bloque II	De 21 a 30 m3	0,6976
	Bloque III	De 31 a 54 m3	0,9265
	Bloque IV	> 54 m3	1,4061
USO INDUSTRIAL (**)	Bloque I	De 0 a 60 m3	0,9900
	Bloque II	De 61 a 200 m3	1,1600
	Bloque III	> 200 m3	1,3700
USO OFICIAL (*)	Bloque Único	> 0	0,5341
OTROS USOS	Bloque Único	> 0	1,0464
AGUA ALTA DESDE REDES DE BAJA	Bloque Único	> 0	0,3776
ALTA GRANDES CONSUMIDORES DOMÉSTICOS	Bloque Único	> 0	0,3304
ALTA GRANDES CONSUMIDORES INDUSTRIALES	Bloque Único	> 0	0,4248
ALTA PANTANO CASARES Y OTROS	Bloque Único	> 0	0,2943
SUMINISTRO ESPECIAL AGUA BRUTA	Bloque Único	> 0	0,2925
ARCGISA	Bloque Único	> 0	0,0000

(*) En general los suministros o abonos municipales están exentos del pago de las cuotas de servicio y consumo de agua, salvo que el bien, inmueble o instalación suministrado no sea de propiedad municipal o exista un usuario especialmente beneficiado distinto del Ayuntamiento; no esté afecta a un servicio obligatorio y gratuito a la población, o esté contratada, concertada o concedida su explotación con o a un tercero.

(**) Uso industrial, comercial, obras, riegos, etc.

CUARTO.- La corrección de los errores de transcripción anteriores se llevará a cabo igualmente en cuantos documentos y actos o actuaciones del expediente hayan podido reflejar los mismos, trasladando los errores detectados en el Texto de la Ordenanza

Reguladora de la Prestación Patrimonial de referencia incorporado respectivamente al Acuerdo de aprobación definitiva adoptado por la Junta de Comarca el 30 de octubre de 2018, y al Anuncio aparecido en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 223, de 21 de noviembre, que quedan corregidos y subsanados de oficio por la presente Resolución.

QUINTO.- Las correcciones de errores aprobados por la presente Resolución se harán públicos para general conocimiento mediante anuncio remitido para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, y en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de San Roque y de esta Mancomunidad de Municipios, incorporándose posteriormente al Portal de Transparencia de esta Entidad el texto completo corregido de la correspondiente Ordenanza Reguladora."

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

Algeciras, a 3 de diciembre de 2018. EL PRESIDENTE, Fdo.: Luis Ángel Fernández Rodríguez.

Nº 85.598

AYUNTAMIENTO DE OLVERA
ANUNCIO

Mediante Decreto de fecha 5 de diciembre de 2018, el Sr. Alcalde ha tenido a bien aprobar la Oferta de Empleo Público para el ejercicio 2018 conforme al siguiente detalle:

PERSONAL FUNCIONARIO			
PLAZAS	Nº	GRUPO	OBSERVACIONES
Agente Policía Local	1	C1	Oposición libre.

6/12/2018. EL ALCALDE. Fdo./ D. Francisco Párraga Rodríguez.

Nº 85.605

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE

SEC-8483/2018. El Sr. Alcalde-Presidente del Ilustre Ayuntamiento de San Roque, D. Juan Carlos Ruiz Boix, en uso de las facultades conferidas por el artículo 21 de la Ley 7/1.985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, ha resuelto dictar con esta fecha el siguiente:

DECRETO

VISTO el informe del Jefe de Régimen Interior de fecha 11 de enero de 2018 en el que se indican las plazas vacantes en la plantilla presupuestaria 2018 recogido en el Presupuesto Municipal para el año 2018 y aprobada definitivamente en Pleno de fecha 21 de diciembre de 2017, publicado en el BOP n.º 246 de fecha 28 de diciembre de 2018

VISTO el acta de la Junta de Personal de fecha 21 de septiembre de 2018
VISTO el informe de la Sra. Secretaria General de fecha 27 de octubre de 2018.

Por el presente, en uso de las atribuciones que me están conferidas a bien **DISPONER:**

PRIMERO.- Aprobar la Oferta de Empleo Público de 2018 del Ayuntamiento de San Roque, consistente en:

Grupo. Art. 76 Ley 5/2015	Subgrupo. Art. 76 Ley 5/2015	CLASIFICACIÓN	N.º VACANTES	DENOMINACIÓN
A	A1	Admón. Especial: Serv. Esp.	1	Inspector de Policía
A	A2	Admón. General	2	Técnico Medio de Gestión
C	C1	Admón. Especial	4	Policía local
E	E	Admón. General: Subalterna	3	Conserje mantenedor
E	E	Admón. General: Subalterna	2	Operario de limpieza.

SEGUNDO.- Publicar la Oferta de Empleo Público de 2018 en el BOP de Cádiz.

TERCERO.- Del presente Decreto deberá darse cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre.

En San Roque, a 29/11/2018 firma el Sr. Alcalde del Ilustre Ayuntamiento de San Roque. Juan Carlos Ruiz Boix y la Sra. Secretaria General. Ana Nuñez de Cossio.

Nº 85.628

AYUNTAMIENTO DE TARIFA
E.L.A. DE TAHIVILLA
EDICTO

Aprobado inicialmente por la Junta Vecinal de la Entidad Local Autónoma de Tahivilla en Sesión Ordinaria celebrada el día 31 de octubre de 2018, el Plan Económico Financiero para el periodo 2018-2019, estará de manifiesto al público

en la Intervención de este Ayuntamiento, por espacio de QUINCE DÍAS HÁBILES, contados a partir de su publicación en el B.O.P., durante cuyo plazo se admitirán las reclamaciones que se presenten por las personas y entidades enumeradas en la vigente Legislación Municipal (Art. 169 T.R.L.R.H.L.), caso de no presentarse reclamaciones durante el citado plazo, se considerará definitivamente aprobado, y se publicará nuevamente en el B.O.P. .

Lo que se hace público para general conocimiento y dando cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto 2/2004 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En Tahivilla, a 31 de octubre de 2018. EL PRESIDENTE DE LA ELA,
Firmado: DIEGO ESPAÑA CALDERÓN.

Nº 85.925

AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR DE LA FRONTERA

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional del Ayuntamiento de Castellar de la Frontera, adoptado con fecha 26 de septiembre de 2018, aprobatorio de la modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto de Bienes Inmuebles del Ayuntamiento de Castellar de la Frontera, cuyo texto íntegro se hace público, en cumplimiento del artículo 17.4 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

“Expediente 416/2018. Modificación de Ordenanza Fiscal Reguladora PROPUESTA DE ALCALDIA

Comprobada que la última modificación operada en el Impuesto de Bienes Inmuebles de Castellar de la Frontera se produjo con fecha 26 de febrero de 2016, para, después de que le fuera de aplicación al Municipio los coeficientes de actualización de los valores catastrales y en la que, para reducir el impacto de dicha medida sobre los vecinos de Castellar, se decidió reducir el tipo de gravamen del impuesto a 0,60 □

Habiendo transcurrido dos años de aplicación de dicho nuevo coeficiente, tanto el Grupo IU como el PP, ambos constitutivos del equipo de Gobierno, se han mantenido reuniones con el Servicio provincial de Recaudación para contemplar la posibilidad de reducir nuevamente ese tipo de gravamen y así, liberar a los vecinos de algo de carga impositiva.

Así las cosas, visto el informe de simulación y de impacto de la medida a adoptar elaborado por el Servicio Provincial de Recaudación de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz, y visto el Informe de la Secretaria interventora de fecha 20 de septiembre de 2018, es por lo que se propone al Pleno de la Corporación adopte el siguiente

ACUERDO

Primero.- Se modifique la vigente ordenanza fiscal reguladora del Impuesto de Bienes Inmuebles en el Municipio de Castellar de la Frontera, concretamente, su artículo 9, dedicado al Tipo de Gravamen a aplicar a los bienes de naturaleza urbana, que ahora pasa a ser de 0,57%.

Segundo.- Dar al expediente la tramitación y publicidad preceptiva, mediante exposición del mismo en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia, por plazo de treinta días hábiles, dentro de los cuales los interesados podrán examinarlo y plantear las reclamaciones que estimen oportunas.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://castellardelafrontera.sedelectronica.es>].

Tercero. Considerar, en el supuesto de que no se presentasen reclamaciones al expediente, en el plazo anteriormente indicado, que el Acuerdo es definitivo, en base al artículo 17.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Cuarto. Facultar a Alcalde para suscribir los documentos relacionados con este asunto.”

La presente Ordenanza, aprobada en sesión ordinaria celebrada el día 26 de septiembre de 2018 entrará en vigor en el momento de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y comenzará a aplicarse a partir del día 1 de Enero del ejercicio siguiente, permaneciendo vigente hasta su modificación o derogación expresa.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

En Castellar de la Frontera, a 05 de Diciembre de 2018. EL ALCALDE,
Fdo.: Juan Casanova Correa.

Nº 86.040

AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA

EDICTO

DON MANUEL FERNANDO MACIAS HERRERA, ALCALDE PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA.

HACE SABER: Que la Junta de Gobierno Local de este municipio en sesión ordinaria celebrada el 19 de octubre de 2018 adoptó entre otros el siguiente acuerdo: “6.1.- Expediente del área de MAU nº 610/18. Proyecto de reparcelación en el S.A.U. nº 7 “El Machorro.

Previo examen del expediente, la Junta de Gobierno Local en ejercicio de las facultades delegadas por la Alcaldía con fecha 17 de junio de 2015, en votación ordinaria y con los votos a favor de D. Manuel Fernando

Macías Herrera, Dª Jenifer Gutiérrez Flores, D. Santiago Gutiérrez Ruiz, D. Antonio de la Flor Grimaldi, Dª Isabel Mª Quintero Fernández y Dª Irene Cintas Araujo, acuerda por unanimidad aprobar la siguiente propuesta:

“CONSIDERANDO QUE:

I. El Plan Parcial de ordenación del sector SAU nº 7 “El Machorro” fue aprobado definitivamente por el Pleno Municipal con fecha 21 de noviembre de 2007.

II. La Junta de Gobierno Local de este Excmo. Ayuntamiento aprobó definitivamente el Proyecto de Reparcelación del sector SAU nº 7 “El Machorro” en sesión celebrada el día 5 de septiembre de 2008.

III. Con fecha 21 de mayo de 2015 el Pleno del Ayuntamiento aprobó definitivamente la modificación puntual del Plan Parcial SAU nº 7 “El Machorro”.

IV. Consecuentemente en necesario adecuar el Plan Reparcelación aprobado en su día a las nuevas determinaciones surgidas de la modificación parcial del Plan Parcial.

V. Con este objeto la Agencia De Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) ha presentado con fecha 18 de septiembre de 2018 (registro de entrada número 2018006558E) el proyecto para su aprobación inicial “Documento de operaciones jurídicas complementarias del Proyecto de Reparcelación del Sector SAU 7 “EL Machorro”.

VI. El área de urbanismo ha incoado el procedimiento para la aprobación de la Modificación del Proyecto de Reparcelación que tramita bajo el expediente 610/18. El Documento ha sido informado favorablemente por la arquitecta municipal con fecha 11 de octubre de 2018 y por el técnico de urbanismo del área con la misma fecha.

Visto el contenido del expediente y particular los informes de la arquitecta municipal y del técnico de medio ambiente y urbanismo incorporados al mismo.

De acuerdo con lo expuesto y de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1.j) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local, y siendo la aprobación inicial de la Modificación del Proyecto de Reparcelación competencia de la Junta de Gobierno Local por delegación de la Alcaldía conferida por Decreto de 17 de junio de 2015 vengo a proponer la adopción del siguiente acuerdo:

PRIMERO. Aprobar inicialmente la modificación del Proyecto de Reparcelación de SAU nº 7 “Machorro”

SEGUNDO. Someter el proyecto a información pública por el plazo de veinte días mediante anuncio en el Boletín oficial de la Provincia de Cádiz, en el tablón de edictos del Ayuntamiento y en la página web municipal dando audiencia a los interesados con citación personal, a efectos de que se presenten alegaciones.”

Contra el presente acuerdo, que agota la vía administrativa, podrá Vd. interponer RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Cádiz en el plazo de DOS MESES desde la notificación de la presente, así como cualquier otro que Vd. estime procedente.

También podrá interponer con carácter potestativo RECURSO DE REPOSICIÓN ante la misma Junta de Gobierno Local en el plazo de UN MES desde la notificación de la presente (artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

Medina Sidonia, a 29/11/2018. EL ALCALDE PRESIDENTE. Fdo: Manuel Ferrando Macias Herrera.

Nº 86.047

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO

ANUNCIO:

ACUERDO ADOPTADO POR LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL, EN SESIÓN ORDINARIA, CELEBRADA EL 14 DE DICIEMBRE DE 2018, AL PUNTO NÚMERO CUATRO.- APROBACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE ESTE AYUNTAMIENTO PARA EL EJERCICIO 2018

La Oferta de Empleo Público constituye el instrumento fundamental de gestión para proveer las necesidades de recursos humanos en las Administraciones Públicas mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, en el marco que establecen el artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30.10, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP, en adelante)

La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en su artículo 19 dispone que a lo largo del presente año, la incorporación de nuevo personal a las Administraciones Públicas estará sometida a los límites establecidos en la misma, determinándose que para los ámbitos y sectores en que así se indica, la tasa de reposición.

Asimismo, la indicada ley establece el procedimiento de cálculo de las tasas de reposición de efectivos anteriormente mencionadas, a efectos de aplicar el porcentaje máximo en cada caso, no computando las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

También prevé la citada ley que determinados ámbitos y sectores puedan disponer de tasas adicionales.

La Alcaldía Presidencia ha delegado la aprobación de la Oferta de Empleo en la Junta de Gobierno Local por Resolución de 19 de junio de 2015.

En la tramitación se ha cumplido lo previsto en el artículo 14.4 y 5. del Acuerdo de Mejoras del Personal Funcionario (B.O.P. nº 122, de 26 de junio de 2007) y en el artículo 14.3 del Convenio Colectivo del Personal Laboral (B.O.P. nº. 28, de 12 de febrero de 2008) en cuanto a la participación de los órganos de representación de personal y ha sido objeto de negociación en la Mesa General de Negociación.

En consideración a lo anterior, la Junta de Gobierno Local, ACUERDA:

Primero.- APROBAR la Oferta de Empleo Público de este Ayuntamiento para el ejercicio 2.018 que estará formada por las siguientes plazas, todas pertenecientes a la plantilla de FUNCIONARIOS DE CARRERA:

1.- OPOSICIÓN LIBRE		
Nº.	GRUPO/SUGBRUPO	PLAZA
3	A/A1	Técnicos/as de Administración General.
1	A/A2	Ingeniero/a Técnico/a Agrícola.
1	C/C1	Policía
2.- CONCURSO-OPOSICIÓN. PROMOCIÓN INTERNA.		
Nº.	GRUPO/SUBGRUPO	PLAZA
1	A/A1	Técnico/a de Administración General.
1	A/A1	Técnico/a de Admón. Especial Gestión Tributaria
1	A/A1	Técnico/a de Admón. Especial Gestión Recursos Humanos.
2	A/A2	Técnico/a de Gestión.
1	A/A2	Subinspector Policía
3	C/C1	Administrativos/as.
3	C/C1	Oficiales/as Policía
1	C/C1	Oficial/a Museo
1	C/C1	Oficial/a Biblioteca
1	C/C1	Inspector/a Fiscal
1	C/C1	Encargado/a Mantenimiento Edificios
3	C/C2	Auxiliares Administrativos/as

Segundo.- Durante el año 2018 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de funcionarios interinos, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. En cualquier caso, las plazas correspondientes a los nombramientos y contrataciones de personal interino computarán a efectos de cumplir el límite máximo de la tasa de reposición de efectivos en la oferta de empleo público correspondiente al mismo año en que aquéllos se produzcan y, si no fuera posible, en la siguiente oferta de empleo público.

A tal efecto y con objeto de que quede acreditado en los expedientes de contratación el cumplimiento de lo anterior, las propuestas de las distintas Delegaciones para la contratación de personal temporal o nombramiento de funcionarios interinos deberán ser cumplimentadas en los modelos disponibles a tal efecto en el Servicio de Recursos Humanos y deberán justificar de forma suficiente la concurrencia de las circunstancias de excepcionalidad y urgencia exigidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado así como la naturaleza temporal de las necesidades a atender, siendo responsables a los efectos de lo previsto en la Disposición Adicional cuadragésima tercera. de la citada Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Tercero.- Los procedimientos selectivos derivados de la presente Oferta deberán desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años conforme al Artículo 70.1. del TREBEP.

Cuarto.- En los términos de lo dispuesto en el artículo 59 del TREBEP, en relación con el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, el número de plazas reservadas para ser cubiertas con personas con discapacidad, que será del siete por ciento, quedarán recogidas, en su caso, en las correspondientes bases de las convocatorias.

Quinto.- De esta resolución se dará traslado a la Administración General del Estado (Subdelegación del Gobierno en Cádiz) y a la Junta de Andalucía, y será objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Asimismo, será notificada a las Secciones Sindicales del Ayuntamiento.

Contra este acto, definitivo en la vía administrativa, se podrán interponer los siguientes recursos:

-Reposición, con carácter potestativo, ante la Alcaldía-Presidencia, en el plazo de UN MES contado a partir del día siguiente al de la publicación en el boletín oficial de la provincia de Cádiz, no pudiendo interponer entonces el Recurso Contencioso Administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta de la Reposición interpuesta, por el transcurso de UN MES.

-Contencioso-Administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en Cádiz, en el plazo de DOS MESES contados a partir del día siguiente a la publicación en el boletín oficial de la provincia de Cádiz.

En San Fernando, a 18/12/18. LA ALCALDESA. POR DELEGACIÓN DE FIRMA (DECRETO 24/08/2016) EL DELEGADO GENERAL DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SEGURIDAD CIUDADANA Y PROTECCIÓN CIVIL., Ignacio Bermejo Martínez. RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, JUAN MANUEL (JEFE SERVICIO RECURSOS HUMANOS)

Nº 88.316

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA
ANUNCIO

En el Boletín Oficial de la Provincia de 27 de noviembre de 2018, se insertó anuncio de apertura de trámite de información pública del expediente:

• Expediente de Modificación de Crédito 2018/050 en el vigente Presupuesto Municipal para el ejercicio 2018, mediante suplementos de crédito, al objeto de

dotar de crédito suficiente para poder hacer frente al incremento de subvención a la explotación para el Servicio de Transporte Urbano.

Aprobado inicialmente por Acuerdo de Pleno de veintitrés de noviembre de 2018.

Transcurrido el plazo de información pública, no se ha presentado reclamación o sugerencia alguna.

En atención a lo dispuesto en el artículo 177.2 en relación con el 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRHL), el acuerdo de aprobación inicial se entiende elevado automáticamente a definitivo, entrando en vigor y produciendo plenos efectos al día siguiente de su publicación en el BOP.

A estos efectos, a continuación se publica el resumen del acuerdo de Modificación de Créditos en el Presupuesto Municipal:

Necesidades de crédito		370.391,87
a)	Suplemento de Créditos	370.391,87
Capítulo 4		370.391,87
Financiación		370.391,87
a)	Bajas por Anulación de Gastos	370.391,87
Capítulo 2		327.391,87
Capítulo 4		43.000,00

Lo que se hace público para general conocimiento, en Jerez de la Frontera a 20/12/2018. El Secretario General del Pleno. Fdo.: Juan Carlos Utrera Camargo.

Nº 89.207

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA
ANUNCIO

En el Boletín Oficial de la Provincia número 227, de 27 de noviembre de 2018, se insertó anuncio de apertura de trámite de información pública del expediente:

• Modificación de las Bases de Ejecución del Presupuesto Municipal para el ejercicio 2018

Aprobado inicialmente por Acuerdo de Pleno de veintitrés de noviembre de 2018.

Transcurrido el plazo de información pública, no se ha presentado reclamación o sugerencia alguna.

En atención a lo dispuesto en el artículo 177.2 en relación con el 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRHL), el acuerdo de aprobación inicial se entiende elevado automáticamente a definitivo, entrando en vigor y produciendo plenos efectos al día siguiente de su publicación en el BOP.

A estos efectos, a continuación se hace pública la modificación de la base 19 apartados 2 y 6 de las Bases de Ejecución del Presupuesto Municipal para el ejercicio 2018, que quedarán redactadas como sigue:

Base 19ª "Anticipos de Caja Fija", apartado 2, último párrafo:

"Para el cierre del ejercicio, antes del 10 de diciembre de cada año, los/as Cajeros/as pagadores/as procederán a justificar la totalidad del anticipo, debiendo acompañarse como justificante, en su caso, la carta de pago del ingreso, en la Caja Central, del saldo no gastado, con excepción de los pagos destinados a emergencia social y a igualdad de género para los que el límite será el 25 de enero siguiente, y que recogerán la justificación en cuentas separadas de los gastos según el ejercicio presupuestario al que se refieran."

Base 19 apartado 6, Régimen de justificación:

"Los perceptores de estos fondos quedarán obligados a justificar la aplicación de los percibidos a lo largo del ejercicio presupuestario en que se constituyó el anticipo, por lo que deberán quedar totalmente rendidas y justificadas estas cuentas antes del 10 de diciembre del mismo ejercicio, con excepción de los pagos destinados a emergencia social y a igualdad de género para los que el límite será el 25 de enero siguiente, y que recogerán la justificación en cuentas separadas de los gastos según el ejercicio presupuestario al que se refieran."

Lo que se hace público para general conocimiento, en Jerez de la Frontera a 20/12/2018. El Secretario General del Pleno. Fdo.: Juan Carlos Utrera Camargo.

Nº 89.211

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

CADIZ
EDICTO

D/Dª MARÍA DEL CARMEN ROMERO CHAMORRO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CÁDIZ.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 211/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. MARÍA ISABEL PAVÓN ARAGÓN contra TELYCO SUR, S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCIÓN de fecha 23/11/2018 del tenor literal siguiente:

DECRETO

Letrado/a de la Administración de Justicia D/Dª MARÍA DEL CARMEN ROMERO CHAMORRO

En CÁDIZ, a veintitrés de noviembre de dos mil dieciocho

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- MARÍA ISABEL PAVÓN ARAGÓN ha presentado demanda de ejecución frente a TELYCO SUR, S.L.

SEGUNDO.- Se ha dictado auto despachando ejecución en fecha 4/04/18 por un total de 14.704,43 euros en concepto de principal.

TERCERO.- No se han encontrado bienes susceptibles de traba y se ha dado la preceptiva audiencia al Fondo de Garantía Salarial.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Disponen los arts. 250 y 276 de la L.R.J.S que de no tenerse conocimiento de la existencia de bienes suficientes del ejecutado en los que hacer traba y embargo, se practicarán las averiguaciones procedentes y de ser infructuosas, total o parcialmente, el/la Letrado/a de la Administración de Justicia de la ejecución dictará decreto de insolvencia tras oír al Fondo de Garantía Salarial y a la parte actora.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

PARTE DISPOSITIVA**ACUERDO:**

Declarar al/a los ejecutado/s TELYCO SUR, S.L. en situación de INSOLVENCIA por importe de 14.704,43 euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional. Archívese el presente procedimiento y ése de baja en los libros correspondientes

Notifíquese la presente resolución

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 L.R.J.S El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el nº de cuenta de este Juzgado nº debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social- Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social- Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

Y para que sirva de notificación al demandado TELYCO SUR, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En CÁDIZ, a veintiséis de noviembre de dos mil dieciocho. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 85.495

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3**CADIZ****EDICTO**

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 551/2018 Negociado: 19. N.I.G.: 1101244420180001555. De: D/Da. ÁNGEL GONZALO MARTÍNEZ DÍAZ. Abogado: JESÚS NICOLÁS RAMÍREZ GONZÁLEZ. Contra: EVENTOS MATROCO SL

Dª. MARÍA DEL CARMEN ROMERO CHAMORRO, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CÁDIZ

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 551/2018 se ha acordado citar a EVENTOS MATROCO SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 7 DE MARZO DE 2022 A LAS 10:45 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en ESTADIO RAMÓN DE CARRANZA-FONDO SUR- 3ª PLANTA DE CÁDIZ, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESIÓN JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a EVENTOS MATROCO SL.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En CÁDIZ, a veintisiete de noviembre de dos mil dieciocho. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela

o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 85.501

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3**CADIZ****EDICTO**

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 490/2018 Negociado: 8. N.I.G.: 1101244520170001771. De: D.. JUAN ANTONIO BENÍTEZ GIL. Abogado: GEMA MARTÍN DE ARRIBA. Contra: D/Da. DELVAPESCA SL.

D/Dª MARÍA DEL CARMEN ROMERO CHAMORRO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CÁDIZ.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 490/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. JUAN ANTONIO BENÍTEZ GIL contra DELVAPESCA SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCIÓN de fecha 22/11/18 del tenor literal siguiente:

DECRETO

Letrado/a de la Administración de Justicia D/Dª MARÍA DEL CARMEN ROMERO CHAMORRO

En CÁDIZ, a veintidós de noviembre de dos mil dieciocho

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- JUAN ANTONIO BENÍTEZ GIL ha presentado demanda de ejecución frente a DELVAPESCA SL

SEGUNDO.- Se ha dictado auto despachando ejecución en fecha 22/10/18 por un total de 22.485,0391 euros en concepto de principal.

TERCERO.- No se han encontrado bienes susceptibles de traba y se ha dado la preceptiva audiencia al Fondo de Garantía Salarial.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Disponen los arts. 250 y 276 de la L.R.J.S que de no tenerse conocimiento de la existencia de bienes suficientes del ejecutado en los que hacer traba y embargo, se practicarán las averiguaciones procedentes y de ser infructuosas, total o parcialmente, el/la Letrado/a de la Administración de Justicia de la ejecución dictará decreto de insolvencia tras oír al Fondo de Garantía Salarial y a la parte actora.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

PARTE DISPOSITIVA**ACUERDO:**

Declarar al/a los ejecutado/s DELVAPESCA SL en situación de INSOLVENCIA por importe de 22.485,0391 euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional. Archívese el presente procedimiento y ése de baja en los libros correspondientes

Notifíquese la presente resolución

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 L.R.J.S El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el nº de cuenta de este Juzgado nº debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social- Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social- Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación al demandado DELVAPESCA SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En CÁDIZ, a veintidós de noviembre de dos mil dieciocho. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 85.594

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2**JEREZ DE LA FRONTERA****EDICTO**

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 570/2017 Negociado: 6. N.I.G.: 1102044420170001687. De: D/Dª. PEDRO ORTIZ ZAMBRANO.

Abogado: MARÍA JESÚS GARCÍA JIMÉNEZ. Contra: D/Dª. TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, MUTUA ACTIVA MUTUA 2008 y BLUECHIP SUR SL.

D/Dª. ROSARIO MARISCAL RUIZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA

HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 570/2017 se ha acordado citar a MUTUA ACTIVA MUTUA 2008 y BLUECHIP SUR SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 16-1-2019 a las 9.30 h. para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Av. Álvaro Domecq, Edificio Alcazaba debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESIÓN JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a MUTUA ACTIVA MUTUA 2008 y BLUECHIP SUR SL.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Jerez de la Frontera, a 30/11/2018. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 85.754

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

CADIZ EDICTO

D/Dª. CARMEN YOLANDA TORO VILCHEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE CÁDIZ, doy fe y testimonio: Que en este Juzgado se sigue Ejecución número 870/2018, dimanante de autos núm. 178/16, en materia de Ejecución de títulos judiciales, a instancias de MARÍA LUISA MONTENEGRO COUÑAGO contra CONSULTORÍA DE SERVICIOS Y CONTRATACIONES DEL ATLÁNTICO S.L., habiéndose dictado resolución cuya parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

S.Sª. Iltma. DIJO: Procedase, sin previo requerimiento de pago, al embargo de bienes, derechos y acciones de la propiedad de la demandada CONSULTORÍA SERVICIOS Y CONTRATACIONES DEL ATLÁNTICO S.A., en cantidad suficiente a cubrir la suma total de 4.381,41 euros (3.534,96 euros de principal más la cantidad de 846,45 euros de intereses fijados en la sentencia) más la de 701,02 euros calculadas para intereses y costas, sin perjuicio de ulterior liquidación debiéndose guardar en la diligencia, el orden establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil, advirtiéndose al ejecutado, administrador, representante, encargado o tercero, en cuyo poder se encuentren los bienes, de las obligaciones y responsabilidades derivadas del depósito que le incumbirán hasta que se nombre depositario.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición, sin perjuicio del derecho del ejecutado a oponerse a lo resuelto en la forma y plazo a que se refiere el fundamento cuarto de esta resolución, y sin perjuicio de su efectividad.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Iltmo/a. Sr./Sra. D./Dña. ELOY HERNÁNDEZ LA FUENTE, MAGISTRADO del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE CÁDIZ. Doy fe.

EL/LA MAGISTRADO. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

DILIGENCIA.- Seguidamente se cumple lo mandado. Doy fe.

Y para que sirva de notificación en forma a CONSULTORÍA DE SERVICIOS Y CONTRATACIONES DEL ATLÁNTICO S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de CÁDIZ, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Dado en CÁDIZ, a diez de diciembre de dos mil dieciocho. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 85.812

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de providencia dictada en esta fecha por el Ilmo. Sr/Sra. LINO ROMÁN PÉREZ, Magistrado del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA, en los autos número 884/2017 seguidos a instancias de FRANCISCO CADENAS COBO contra CORPORACIÓN MUNICIPAL DE JEREZ SA (COMUJESA), SERVICIOS URBANOS AMARILLOS SL y CORPORACIÓN JEREZANA DE TRANSPORTES URBANOS SA sobre Despidos/ Ceses en general, se ha acordado citar a CORPORACIÓN MUNICIPAL DE JEREZ SA (COMUJESA), SERVICIOS URBANOS AMARILLOS SL y CORPORACIÓN JEREZANA DE TRANSPORTES URBANOS SA como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día VEINTIUNO DE ENERO DE 2019, A LAS 09:15 Y 09:45 HORAS, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en Av. Álvaro Domecq, Edificio Alcazaba debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a CORPORACIÓN MUNICIPAL DE JEREZ SA (COMUJESA), SERVICIOS URBANOS AMARILLOS SL y CORPORACIÓN JEREZANA DE TRANSPORTES URBANOS SA para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En Jerez de la Frontera, a 4/12/2018. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 86.096

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

CADIZ EDICTO

D. ÁNGEL LUIS SÁNCHEZ PERIÑÁN, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CÁDIZ, doy fe y testimonio: Que en este Juzgado se sigue Ejecución número 925/2018, dimanante de autos núm. 356/16, en materia de Ejecución de títulos judiciales, a instancias de Dª MARÍA JESÚS BARRENA CABEZA DE VACA contra WANG PENG PENG (RESTAURANTE WOK), habiéndose dictado Auto de fecha 03/12/2018, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"...S.Sª. Iltma. DIJO: Procedase a la ejecución de la sentencia dictada en los autos nº 356/16 fecha 09/05/2018, despachándose la misma a favor de D. MARÍA JESÚS BARRENA CABEZA DE VACA, contra WANG PENG PENG (RESTAURANTE WOK) por la cantidad de 5.772,76 euros en concepto de principal, más la de 1.000 euros calculados los intereses y costas, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes, derechos o acciones hasta hacer pago a los ejecutantes de las cantidades citadas.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse en el plazo de TRES DÍAS RECURSO DE REPOSICIÓN, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Así por este Auto, lo acuerdo, mando y firma el Iltmo. Sr. D JAVIER SÁNCHEZ GARCÍA. Doy fe...."

Y para que sirva de notificación en forma a WANG PENG PENG (RESTAURANTE WOK), cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de CÁDIZ, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Dado en CÁDIZ, a cinco de diciembre de dos mil dieciocho. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 86.103

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1**JEREZ DE LA FRONTERA****EDICTO****CÉDULA DE CITACIÓN**

En virtud de providencia dictada en esta fecha por el Ilmo. Sr/Sra. LINO ROMÁN PÉREZ, Magistrado del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA, en los autos número 533/2018 seguidos a instancias de MIGUEL SERRANO JIMENEZ contra GENERAL DE GALERIAS COMERCIALES SOCIMI, S.A. y AURASER 24, S.L. sobre Procedimiento Ordinario, se ha acordado citar a GENERAL DE GALERIAS COMERCIALES SOCIMI, S.A. y AURASER 24, S.L., como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 18-SEPTIEMBRE-2019; a las 11:45 horas para la celebración del acto de conciliación a celebrar (en la OFICINA JUDICIAL) ante EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA de este Juzgado y a las 12:15 horas para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en Av. Álvaro Domecq. Edificio Alcazaba debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a GENERAL DE GALERIAS COMERCIALES SOCIMI, S.A. y AURASER 24, S.L., para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En Jerez de la Frontera, a 03/12/2018. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. José Manuel Seoane Sepúlveda. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 86.157**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1****JEREZ DE LA FRONTERA****EDICTO****CÉDULA DE CITACIÓN**

En virtud de providencia dictada en esta fecha por el Ilmo. Sr/Sra. LINO ROMÁN PÉREZ, Magistrado del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA, en los autos número 528/2018 seguidos a instancias de M^a DOLORES PEREZ SANCHEZ contra CADIZ UNION DENTAL SL, SEVILLA UNION DENTAL SLU y I ANDALUCIA DENTAL PROYECTO ODONTOLOGICO SL sobre Procedimiento Ordinario, se ha acordado citar a CADIZ UNION DENTAL SL, SEVILLA UNION DENTAL SLU y I ANDALUCIA DENTAL PROYECTO ODONTOLOGICO SL como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 18 DE SEPTIEMBRE DE 2019 A LAS 11:00 Y 11:30 HORAS, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en Av. Álvaro Domecq. Edificio Alcazaba debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a CADIZ UNION DENTAL SL, SEVILLA UNION DENTAL SLU y I ANDALUCIA DENTAL PROYECTO ODONTOLOGICO SL para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En Jerez de la Frontera, a 3/12/18. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. José Manuel Seoane Sepúlveda. Firmado.

Nº 86.177**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4****MADRID****EDICTO****CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO**

ORGANO QUE ORDENA CITAR: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 DE Madrid . ASUNTO EN QUE SE ACUERDA: JUICIO Nº 892/2018 PROMOVIDO POR D/ Dña. PEDRO VALVERDE LOPEZ SOBRE Materias laborales individuales . PERSONA QUE SE CITA: CONSTRUCCIONES FERNANDEZ CHIPIONA SL EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

OBJETO DE LA CITACIÓN: ASISTIR AL/A LOS ACTO/S DE CONCILIACIÓN Y JUICIO Y EN SU CASO, RESPONDER AL INTERROGATORIO SOLICITADO POR D/ Dña. PEDRO VALVERDE LOPEZ SOBRE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DEL JUICIO Y QUE EL TRIBUNAL DECLARE PERTINENTE.

LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER: EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/ Princesa, 3, Planta 2 - 28008, SALA DE VISTAS Nº 2,

UBICADA EN LA PLANTA 2 EL DÍA 24/01/2019, A LAS 10:00 HORAS. ADVERTENCIAS LEGALES

1.- Su incomparecencia injustificada no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía (Art. 83.3 LJS).

Las siguientes comunicaciones se harán en los estrados del Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento (Art. 59 LJS).

2.- Debe concurrir a juicio con todos los medios de prueba que intente valerse (Art. 82.2 LJS).

3.- Si pretende comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado por Procurador o Graduado Social colegiado debe manifestarlo a este Juzgado por escrito dentro de los dos días siguientes a la publicación del presente edicto (Art. 21.2 LJS).

4.- Si no comparece, y no justifica el motivo de la incomparecencia, el tribunal podrá considerar reconocidos los hechos controvertidos que le perjudiquen (artículo 304 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil -LEC-, en relación con el artículo 91 de la LJS).

5.- La publicación de este edicto sirve de citación en legal forma a la parte demandada que se encuentra en ignorado paradero.

La persona citada puede examinar los autos en la Secretaría del Juzgado hasta el día de la celebración del juicio.

En Madrid, a veintinueve de noviembre de dos mil dieciocho. D/Dña. MARÍA HERRERO BARRERO. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

Nº 86.350**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1****ALMERIA****EDICTO**

D/D^a ALFREDO MORENO GONZALEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE ALMERIA.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 353/2018 a instancia de la parte actora D/D^a. GABRIEL SALVADOR CANTON BELMONTE contra JS SAMJO 2017 S.L. y FOGASA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCION de fecha 28/11/2018 del tenor literal siguiente:

AUTO

En ALMERIA, a veintinueve de noviembre de dos mil dieciocho.

Dada cuenta y;

HECHOS

PRIMERO.- En los autos de referencia, seguidos a instancia de D. GABRIEL SALVADOR CANTON BELMONTE, se dictó resolución judicial en fecha 9/5/18, cuya parte dispositiva es como sigue .

Que estimando la demanda formulada por D. Gabriel Salvador Cantón Belmonte, defendido y representado por el Letrado D. Mariano Blanco Lao, contra la empresa J.S. SAMJO 2007, S.L., declarando improcedente el despido verbal de la trabajadora demandante, con fecha de efectos 15 de septiembre de 2017, condenando a la empleadora demandada a que en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia opte mediante escrito o simple comparecencia ante la secretaría del Juzgado de lo Social entre la readmisión del trabajador o al abono de una indemnización de 1.707,42 euros brutos, mas el abono de los salarios de tramitación desde el despido a la fecha de notificación de esta sentencia para el caso de optar por la readmisión del trabajador.

Asimismo, también procede condenar de forma solidaria a las empresas demandadas J.S. SAMJO 2007, S.L. y ALDESA CONSTRUCCIONES, S.A. a abonar al trabajador demandante la cantidad de 2.537,87 euros, mas el 10% anual en concepto de interés por mora del art. 29.3 ET...

SEGUNDO.- Dicha resolución judicial es firme, no habiendo ejercitado la empresa demandada opción alguna en el procedimiento.

TERCERO.- Que se ha solicitado la ejecución de la resolución por la vía de apremio, toda vez que la empresa demandada no ha procedido a la readmisión del trabajador.

RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- Que el ejercicio de la potestad jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado en todo tipo de procesos, corresponde en exclusiva a los Juzgados y Tribunales determinados por las Leyes, según las normas de competencia y procedimiento que las mismas establezcan de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117.3 de la Constitución Española y artículo 2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SEGUNDO.- Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 237 de la L.R.J.S., la ejecución de sentencias firmes se llevará a efecto por el Órgano Judicial que hubiera conocido del asunto en instancia, en la forma establecida en la Ley de Enjuiciamiento Civil para la ejecución de sentencias (art. 548 y ss) con las especialidades previstas en la L.R.J.S.

TERCERO.- La ejecución de sentencias firmes se iniciará a instancia de parte e iniciada, ésta se tramitará de oficio, dictándose al efecto las resoluciones necesarias de acuerdo con lo dispuesto en el art. 239 L.R.J.S.

CUARTO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 283 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, si el empresario no procediera a la readmisión o lo hiciera en condiciones distintas a las que regían antes de producirse el despido, se dictará auto conteniendo la orden general de ejecución y despatchando la misma por la vía de incidente de no readmisión debiendo el Letrado/a de la Administración de Justicia señalar la vista del correspondiente incidente que se ajustará a lo dispuesto en el artículo 280 y en el apartado 1 del artículo 281 de la L.R.J.S., en el que además se resolverá sobre los salarios de trámite reclamados por la ejecutante a las empresas

condenadas. Contra dicho auto podrá interponerse recurso de reposición y oposición conforme a lo dispuesto en el art. 239.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el plazo de tres días siguientes a la notificación del mismo.

PARTE DISPOSITIVA

Procedase a la ejecución de la sentencia dictada en estas actuaciones con fecha 9/5/18, y para resolver sobre la NO readmisión planteada por el demandante GABRIEL SALVADOR CANTON BELMONTE frente a la empresa JS SAMJO 2017 S.L., señálese por el Sr. Letrado/a de la Administración de Justicia el próximo día VEINTICUATRO DE ENERO DE 2019 A LAS 12 HORAS para la correspondiente vista incidental, debiendo citar de comparecencia a las partes GABRIEL SALVADOR Entidad JS SAMJO 2017 S.L. la que será citada por medio de edictos y al Fondo de Garantía Salarial.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer RECURSO DE REPOSICIÓN en el plazo de TRES DÍAS en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a la constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Ilmo/a. Sr./Sra. D./Dña. DIEGO ZAFRA MATA, MAGISTRADO-JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE ALMERIA. Doy fe.

EL/LA MAGISTRADO-JUEZ EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación al demandado JS SAMJO 2017 S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CADIZ con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En ALMERIA, a veintinueve de noviembre de dos mil dieciocho. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Alfredo Moreno González. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 86.353

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 772/2018 Negociado: MG N.I.G.: 1102044420180002192 De: D/Dª. JOSE LUIS JESUS CALA Contra: D/Dª. CARPINTERIA EBANISTERIA PERYOL y FOGASA

D/Dª. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA

HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 772/2018 se ha acordado citar a CARPINTERIA EBANISTERIA PERYOL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 01 DE OCTUBRE DE 2019 A LAS 10.00 HORAS, para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVENIDA ALCALDE ALVARO DOMEQ, Nº 1. EDIFICIO ALCAZABA debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valer, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a CARPINTERIA EBANISTERIA PERYOL. Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En JEREZ DE LA FRONTERA, a tres de diciembre de dos mil dieciocho. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Jerónimo Gestoso de la Fuente. Firmado.

Nº 86.369

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

D/Dª JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 466/2017 a instancia de la parte actora D/Dª. Mª DOLORES CERVERA AGARRADO contra SERVICIOS INTEGRALES PERS. S.L., FOGASA y CLINER, S.A. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado SENTENCIA de fecha 30/11/2018 del tenor literal siguiente:

SENTENCIA Nº 385/2018

En la ciudad de Jerez de la Frontera, a 30 de noviembre de 2018, vistos por mí, Dª. María Emma Ortega Herrero, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 3 de Jerez de la Frontera, en juicio oral los autos 466/18 sobre reclamación de cantidad, seguidos a instancia de DOÑA MARIADOLORES CERVERA AGARRADO representado y asistido por el Letrado Don Angel Durán Ortega, contra CLINER SA, asistido del Graduado Social Don Guillermo Montalbo, contra FOGASA, asistido de la Letrada Doña Paloma Almendral, y contra SERVICIOS INTEGRALES DE PERSONAL S.L. que no comparece pese a estar citados en legal forma, procede dictar la presente resolución atendidos los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 09 de mayo de 2017, tuvo entrada en este Juzgado demanda presentada por la parte actora, en la que después de alegar los hechos que creyó oportunos, suplicó se dictase sentencia de acuerdo con los pedimentos contenidos en la misma.

SEGUNDO. Admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para la celebración del acto de juicio, este tuvo lugar el día señalado con la presencia de la parte actora no compareciendo la demandada pese a haber sido citado en legal forma. La parte actora se afirmó y ratificó la demanda. Por parte de la actora se interesó como medios de prueba la documental e interrogatorio del legal representante de la empresa demandada. Practicadas las pruebas propuestas y admitidas, y evacuado trámite de conclusiones quedaron los autos vistos para dictar sentencia.

TERCERO.- En el presente procedimiento se han observado todas las prescripciones legales, salvo el sistema de plazos debido a la carga de entrada de asuntos que soporta el Juzgado que excede considerablemente del módulo de entrada, lo que se pone de manifiesto a los efectos de lo establecido en el artículo 211.2 de la LEC 1/2000, de 7 de enero.

FALLO

Que ESTIMANDO la demanda interpuesta por DOÑA MARIADOLORES CERVERA AGARRADO DEBO CONDENAR Y CONDENO a las empresas demandadas SERVICIOS INTEGRALES DE PERSONAL S.L y CLINER S.A. conjunta y solidariamente, a que abone al demandante, la cantidad de DOSCIENTOS OCHENTA Y SEIS EUROS CON OCHO CENTIMOS (286,08 €) más el interés por mora del 10%, respecto de los conceptos salariales, condenando al FGS a estar y pasar por las declaraciones fácticas y jurídicas expresas o inherentes a esta resolución, sin más pronunciamiento por ahora respecto de dicho organismo.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma NO cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN a tenor de lo dispuesto en el artículo 191 de la LRJS, al ser la cuantía del procedimiento inferior a 3.000 €.

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a las actuaciones, lo pronuncio, mando y firmo Dª. María Emma Ortega Herrero, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 3 de Jerez de la Frontera.

Y para que sirva de notificación al demandado SERVICIOS INTEGRALES PERS. S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En JEREZ DE LA FRONTERA, a tres de diciembre de dos mil dieciocho. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Jerónimo Gestoso de la Fuente. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 86.383

Asociación de la Prensa de Cádiz Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

SUSCRIPCION 2018: Anual 115,04 euros.
Semestral 59,82 euros. Trimestral 29,90 euros.

INSERCIONES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Déposito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros